



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, LEÓN
UNAN-LEÓN
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DEPARTAMENTO DE DERECHO PRIVADO**



**TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE MAGÍSTER
PROFESIONAL EN DERECHO EMPRESARIAL**

Eficacia contractual ante el incumplimiento de cláusulas confidencialidad y pacto de no competencia por obstáculos de normas ordinarias y constitucionales nicaragüenses dentro de las relaciones laborales.

AUTOR:

LIC. PABLO IRÁN CHAVARRIA SILVA

TUTOR:

MSc. HARAXA SANDINO

LEÓN, NICARAGUA, C.A, 24 DE ABRIL DEL AÑO 2023

2023: TODAS Y TODOS JUNTOS VAMOS ADELANTE

Eficacia contractual ante el incumplimiento de cláusulas confidencialidad y pacto de no competencia por obstáculos de normas ordinarias y constitucionales nicaragüenses dentro de las relaciones laborales.





Contenido

1	INTRODUCCIÓN	1
1	CAPITULO I DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	4
1.1.1	Concepto y límites del Derecho del Trabajo.....	4
1.1.2	Elementos de la relación Laboral	6
1.1.3	La Subordinación o Dependencia.....	6
2	CAPITULO II DERECHO DE OBLIGACIONES Y CONTRATOS.....	7
2.1.1	Clasificación de las obligaciones de Confidencialidad y Pacto de No Competencia	7
2.1.2	Obligaciones de no hacer	7
2.1.3	Pueden ser obligaciones accesorias y principales	8
2.1.4	Autonomía de la voluntad	9
2.1.5	Limitación de la libertad en las obligaciones negativas	10
2.1.6	Los Contratos.....	12
2.1.7	Elementos esenciales del contrato	13
2.1.8	Consentimiento	13
2.1.9	Vicios del consentimiento	14
2.1.10	Violencia e intimidación	15
2.1.11	El estado de necesidad	15
2.1.12	Situación de peligro inminente o de violencia.	15
2.1.13	La causa.....	16
2.1.14	El objeto debe ser.....	16
2.1.15	Formalidades del contrato	17
3	CAPITULO III ANALISIS DE NORMAS ORDINARIAS Y CONSTITUCIONALES	18
3.1.1	Del derecho a la libertad de elección.....	18
3.1.2	Respetar el derecho a la libre elección de profesión u oficio arto 17 inc. b) CT y 86 Cn	19
3.1.3	Realizar prácticas que restrinjan o excluyan las posibilidades de colocación de los trabajadores - La No Discriminación Laboral.....	23



La Regulación Nacional en materia de igualdad y no discriminación.....	24
3.1.4 Capacidad e idoneidad	26
4 CAPITULO IV DE LA CONFIDENCIALIDAD Y EL PACTO DE NO CONCURRENCIA EN NICARAGUA.....	28
4.1.1 Importancia del Secreto Empresarial en el Acuerdo de Confidencialidad 28	
4.1.2 Pacto de no Competencia o Concurrencia	30
4.1.3 Vías de acceso a la protección de las empresas en Nicaragua	33
4.1.4 Vía laboral	33
4.1.5 Materia de Derechos de Competencia	36
4.1.6 (denuncia <i>vía</i> administrativa)	36
4.1.7 Vía Civil - Acción de Indemnización de Daños y Perjuicios	37
4.1.8 Norma sustantiva conforme a ley de Patentes	37
4.1.9 Vía Penal - Proceso Judicial.....	39
5 CONCLUSIONES	40
6 RECOMENDACIONES	41
7 BIBLIOGRAFÍA CITADA Y CONSULTADA.....	43



Dedicatoria

Con todo el amor del mundo, con ese amor de papá que rebasa mi ser, quiero dedicar esta humilde investigación a mi hijo de 4 años , Pablo Elián Chavarria Romero , él es la razón más importante para seguir adelante

Algún día te aconsejaré estudiar Derecho, que ha sido para mi, sin lugar a dudas la mejor decisión profesional de mi vida.

“Trata de considerar la abogacía de tal manera que el día en que tu hijo te pida consejo sobre su destino, consideres un honor para ti proponerle que se haga abogado.” Couture.



Agradecimientos

A Dios, que en su infinita misericordia me permitió ver mi sueño cumplido.

A mi familia por darme su apoyo más allá de mi comprensión, en especial a mi mamá, Ildé María Silva Jerez.

Al equipo de la II Edición de la Maestría Derecho Empresarial que siempre estuvieron dispuestos ayudarme

A mi tutor Msc. Haraxa Sandino, por motivarme semana a semana impulsándome a culminar esta investigación .

Al magistrado Luis Osejo Pineda por su gentileza , humildad y vocación nata de servir, al haberme atendido en su despacho y poderme compartir su opinión como gran jurista del derecho del trabajo .

A Lucia y Sofía Romero quienes me asistieron desde mi cuartel de investigación .

“El secreto de mi éxito fue rodearme de personas mejores que yo. Andrew Carnegie”

¡A todos, de corazón muchas gracias, Dios los bendiga!



1 INTRODUCCIÓN

Cada vez es más difícil hacerse de un lugar en el mercado tan amplio, conglomerado, donde las grandes industrias tienen posicionado su marca, sus procesos, sus formas de trabajar y que gracias a eso han alcanzado el éxito. Las micro, pequeñas y medianas empresas en Nicaragua son consideradas grandes promotores de la economía nacional, y las más sobresalientes, las que han logrado crecer significativamente quieren seguir los pasos de las grandes compañías y a medida que avanzan se encuentra con los mismos problemas que tienen y tuvieron las “grandes”; una de esas exigencias es que sus colaboradores mantengan el sigilo o la *confidencialidad* de los procesos que conocen; ya sean formulas de la elaboración de productos, ingresos y egresos, proveedores, forma de manejo de recursos humanos, etcétera. Así mismo nos encontramos con clientes más exigentes que piden a sus asesores que los colaboradores suscriban un contrato de *pacto de no competencia* conocido también como pacto de no concurrencia que obliga a estos a que posterior a su terminación laboral no trabajar en empresas análogas, todo con el fin de preservar de la mejor manera posible los secretos que los han convertido en empresas de éxito.

Es por esa razón que el presente aporte se basa en estudiar un tópico que se usa constantemente a nivel mundial, pero también es cierto que existe poca regulación nacional del tema y más aún cuando el origen de este tipo de cláusulas no es de naturaleza laboral, sino más bien es usada comúnmente en transacciones mercantiles aunque se encuentra comprendidas como obligaciones negativas para nuestro código civil, pero en realidad son más que eso.

Dentro del mundo jurídico mercantil los contratos para la adquisición de empresas, los contratos de franquicia llevan aparejada este tipo de cláusulas. Ambas cláusulas tanto la de confidencialidad como la de no competencia persiguen evitar la fuga de



información relevante que de ventaja de forma desleal a otras empresas, pero ¿Qué tan eficaz es exigir por las distintas vías legales existentes realizar la reclamación por el incumplimiento de la cláusula confidencialidad y no concurrencia laboral cuando la constitución política de Nicaragua y la ley 185; Código del Trabajo de Nicaragua permite escoger libremente a los trabajadores su lugar de trabajo sin mayores limitaciones que las exigidas por la ley y obligan a los empleadores a no realizar prácticas que excluyan las posibilidades de colocación directamente?

El principal objetivo de esta investigación es determinar el nivel de eficacia jurídica contractual en Nicaragua ante el incumplimiento de estas cláusulas verificando las posibles vías legales que las empresas pueden usar como instrumento de protección y resarcimiento en el país, y esto lo determinamos específicamente de cuatro formas: 1) Conociendo el origen, el tipo obligación, asidero legal de estas cláusulas objeto de estudio dentro de la legislación nacional y analizar otras a través del derecho comparado. 2) Analizar el arto 86 de nuestra Constitución Política y el 17 del Código del Trabajo por ser normas que pueden obstaculizar la eficacia de las cláusulas contractuales de confidencialidad y no concurrencia. 3) Definir los límites legales dentro de su competencia en materia de Derecho del Trabajo ante la suscripción de pacto de no competencia pos contractual. 4) Determinar las formas más eficaces en las que las empresas puedan resarcirse, garantizarse y proteger su derecho ante el quebrantamiento de las cláusulas de confidencialidad y de pacto de no competencia.

La investigación que se logró obtener es con el fin de hacer al lector de este documento una idea más amplia de lo que son las vías legales en caso de incumplimiento por haber violado las cláusulas objeto de estudio dentro de la relación laboral.

Se analizará desde el punto de vista nacional y del derecho comparado la manera de cómo interpretar el arto 86 de la Constitución Política que reza así: “Todo nicaragüense



tiene derecho a elegir y ejercer libremente su profesión u oficio y a escoger un lugar de trabajo, sin más requisitos que el título académico y que cumpla una función social; y la establecida en el arto 17 inciso b) del Código del Trabajo referente a la obligación de los empleadores que se lee así: “Respetar el derecho a la libre elección de profesión u oficio y no exigir ni aceptar cualquier clase de pago para emplear al trabajador ni elaborar listas discriminatorias o realizar prácticas que restringan o excluyan las posibilidades de colocación de los trabajadores ; que podrían afectar la eficacia al momento de pretender resarcirse por los daños causados por ser cláusulas que violen derechos como la libertad de trabajo.



1 CAPITULO I DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.1.1 Concepto y límites del Derecho del Trabajo

Para dar inicio con la presente tesis, es importante conocer al Derecho del Trabajo como ciencia jurídica, sus alcances, pero sobre todo sus límites porque dentro de mi planteamiento se encuentra definir este derecho y separarlo de cualquier otro, es por ello que abordaremos definiciones de distintos juristas y valorar el aporte que estos dan para crearnos una idea sólida.

Sin lugar a dudas el Derecho del Trabajo se define como la rama de las ciencias jurídicas que estudia el fenómeno social del trabajo subordinado, en el marco de un sistema económico que le sirve de fundamento y justificación (capitalismo) y cuyos protagonistas básicos son un trabajador y un empleador (relación individual del trabajo) y el sindicato o asociación sindical (relación colectiva de trabajo) tal a como lo define el argentino Adolfo N. Baldin (El concepto del Derecho del Trabajo, 2015).¹

Por otro lado, Ernesto Krotoschin expresa que el Derecho del trabajo es el conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad el que se limita al trabajo prestado por los trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad social surgen de ese presupuesto básico, y cuyo contenido intencional apunta a lo jurídico².”

El reconocido jurista Guillermo Cabanellas de Torres indica que el Derecho del Trabajo en sentido estricto, podría definirse como el conjunto de las normas que

¹BALDIN Adolfo N. “El concepto del Derecho del Trabajo”, *Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales*, N° 21, Bueno Aires,. Editorial U.NLP 2015, 359-375, p. 364

²KROTOSCHIN, Ernesto, *Tratado Practico de Derecho del Trabajo*, Volumen 2, Buenos Aires, Editorial Roque De Palma. p. 5 .



regulan esa clase de relaciones laborales; “Es el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los elementos básicos de la economía: donde el Estado como poder natural y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los Derechos y Deberes de ambas partes en el proceso general de la producción.”³

Otro concepto interesante de abordar lo dice el nicaragüense Donald Alemán Mena en su obra *Derecho del Trabajo Nicaragüense*: “El derecho del trabajo es un conjunto de disposiciones con un alto grado de sentido humano, indistintamente de su orden jerárquico, dirigidas a regular las relaciones individual y colectivas de trabajo, en el marco del respeto de los derechos laborales, humanos, de la coexistencia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores que aseguren el respeto de sus derechos y su tutela por parte de las autoridades laborales.”⁴

Con los conceptos antes vistos podemos realizar una fusión de ideas y definirlo así: “Derecho del Trabajo es una rama de las ciencias jurídicas que se limita a regular las relaciones de trabajadores dependientes ya sean estos a través de relaciones individuales o colectivas reglamentadas en un gran conjunto de normas, principios y disposiciones todas estas con un alto grado de sentido humano”.

De todo esto podemos destacar que este derecho regula específicamente el marco de las relaciones de dependencia, es por esa razón que debemos abordar la dependencia como un elemento “sin e qua non” propio de la relación de trabajo y

³CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, *Diccionario Jurídico Elemental*, 11.^a ed., Buenos aires, Editorial HELIATA S.R.L, 1993, p. 65

⁴. ALEMÁN MENA, Donald, *Derecho del Trabajo Nicaragüense*, concordado con jurisprudencia, doctrina y derecho comparado, 2^a edición, Managua, Nicaragua, Ed. PAVSA, 2006, p 43.



obviamente del Derecho del Trabajo en contra posición a los contratos civiles o mercantiles definidos por libertad, igualdad y autonomía de la voluntad.

1.1.2 Elementos de la relación Laboral

Para el jurista Alemán Mena los elementos que determinan la existencia de una relación Laboral son: 1) La prestación de un servicio personal, 2) La subordinación jurídica del que presta el servicio (trabajador) al beneficiario de este servicio (empleador) , 3) El pago de un salario o una remuneración para compensar la prestación del servicio.⁵

1.1.3 La Subordinación o Dependencia

La subordinación es un elemento esencial del contrato y de la relación de trabajo, que hace la distinción entre la relación de orden jurídico laboral y otros tipos de relaciones jurídicas. La subordinación en pocas palabras es: “el poder jurídico permanente de que es titular el empleador para dirigir la actividad laboral del trabajador, a través de la expedición de órdenes e instrucciones y la imposición de reglamentos, en lo relativo a la manera como este debe realizar las funciones y cumplir con las obligaciones que le son propias, con miras al cumplimiento de los objetivos de la empresa, los cuales son generalmente económicos.”⁶

La dependencia es un componente elemental a la hora de analizar el fenómeno del trabajo subordinado, así lo afirma Fernández Madrid ⁷ y con esto coincide con lo que gran parte de la doctrina entre ella María Valeria Yadon y la clasifican en dependencia técnica, económica y jurídica⁸.

⁵ *Ibíd*em , pp. 97, 98.

⁶ SPCC (Sala Plena Corte Constitucional) . *Sentencia C-386/00* Colombia , de 5 de abril de 2000

⁷ FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos, *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*”. t. I, 1ª ed. Buenos Aires, Editorial La Ley, 1989, p 592.

⁸ YADON, María Valeria, “Algunas cuestiones sobre la dependencia del Derecho Laboral”, *Revista de Estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral*, nº1, Córdoba, Editorial EUBP, 2019, 107-116, p. 112.



2 CAPITULO II DERECHO DE OBLIGACIONES Y CONTRATOS

Previo a entrar en lleno con el presente capítulo, es de suma importancia encontrar en la ley ordinaria la ubicación de este tipo de cláusulas, para ello estudiaremos el tipo de obligaciones que pertenecen y la eficacia que deben cumplir según el derecho de contrataciones.

2.1.1 Clasificación de las obligaciones de Confidencialidad y Pacto de No Competencia

Son obligaciones negativas y no positivas. Es positiva la que sujeta al deudor a una actividad y negativa la que impone una abstención. Son positivas las de dar y hacer. Son negativas las de no hacer.⁹

2.1.2 Obligaciones de no hacer

Las obligaciones de no hacer son aquellas en las que alguien llamado deudor se compromete a no realizar determinada actividad y que sin la existencia de dicha restricción podría considerarse lícita dicha actividad. La prohibición de vender, de no subarrendar, de guardar sigilo, o la de no realizar determinada actividad son ejemplos claros de este tipo de obligaciones. La obligación de “no hacer” afecta concisamente la esfera del deudor, pero pudiera ser cuestionable si logra afectar la libertad de los terceros ajenos a la relación como veremos infra. Todas precisan restricciones temporales justificadas dada la limitación de la libertad en juego¹⁰. Domínguez Guillen cita a Díez-Picazo y Gullón para referirse a las modalidades de no las obligaciones de no hacer, ya sea de pura y simple inactividad (no hacer) o por otra parte de tolerancia; distinguiéndose así entre obligaciones in non faciendo o de abstención y obligaciones in patiendo o de tolerancia...¹¹. Es un comportamiento meramente negativo. La omisión, puede tener dos manifestaciones: la simple y mera

⁹ ESCOBAR FORNOS, Iván, *Derecho de obligaciones*, 9ª ed., Managua, Editorial Senicsa, 2015, p 200.

¹⁰ DOMÍNGUEZ GULLEN, María Candelaria, “Obligaciones Negativas”, *Revista Venezolana de Legislación y Jurisprudencia*, N.º 2. Caracas, Editorial RVLJ, 2013, p. 73.

¹¹ *Ibidem*, pp. 70



inactividad (ej. la obligación de no instalar un bar en un local que se ha arrendado). La segunda consiste en que el deudor permita al acreedor realizar una actividad sin poner obstáculos a la misma (ej. permitir que el dueño del solar que hemos arrendado aparque en el mismo)¹². Otro ejemplo valido puede ser la de prohibir que se subarriende la propiedad y la otra es la de permitir el acceso al arrendador de inspeccionar la propiedad.

Es importante detallar que para algunos las obligaciones de “no hacer” no están incluidas en las de no dar , no revelar , no contratar , y más aún cuando se habla de las obligaciones in patiendo o de tolerancia , es por ello que incluirlas como obligaciones negativas es lo más acertado al respecto tal y como lo indica Porthier citada por Domínguez Guillen¹³.

A la obligación negativa le son aplicables las circunstancias de la obligación relativas al “tiempo” de vigencia de la relación obligatoria (pues las obligaciones son por esencia “temporales”; mal podría pretenderse una obligación negativa perpetua) y “lugar”.¹⁴

2.1.3 Pueden ser obligaciones accesorias y principales

Las obligaciones pueden ser principales o accesorias según subsistan por sí mismas o cuando dependan de otra principal. La obligación principal tiene existencia propia, en tanto que las accesorias están ligadas a la principal.¹⁵

Vale observar que la obligación negativa como la de no revelación de secretos o la de no concurrencia puede ser principal o accesorias, según se presente como el objeto central del contrato o conforme obligaciones secundarias o consecuenciales

¹² ARNAU MOYA, Federico *Lecciones de Derecho Civil II Obligaciones y Contratos*, 1ª ed., España, Universitat Jaume, 2008/2009, p 32.

¹³ DOMÍNGUEZ GULLEN, María Candelaria, “Obligaciones negativas”, loc. Cit., pp 70.

¹⁴ DOMÍNGUEZ GULLEN, María Candelaria, “Obligaciones negativas”, loc. Cit., pp 117.

¹⁵ **Código Civil de la República de Nicaragua 4ª ed., En La Gaceta, Diario Oficial, de 11 de diciembre de 2019, No. 236, Págs. 10876-11232.** Artículo 1877 Extinguida la obligación principal, queda extinguida la obligación accesorias; pero la extinción de la obligación accesorias no envuelve la de la obligación principal, salvo lo dispuesto para las obligaciones naturales.



de otra. Así la no impedir el paso del vecino se puede presentar como principal según los intereses de las partes, mientras que obligaciones como no tomar sol, no variar sustancialmente el peso corporal, la apariencia; o guardar secreto mientras dure la relación jurídica se presentan como obligaciones negativas secundarias o accesorias a un contrato de modelaje. Son comunes las obligaciones negativas accesorias como parte necesaria de un contrato de contenido más amplio, esto es, como forma de hacerlo efectivo. La obligación negativa puede ser simple o estar afectada por modalidades como el término y la condición, la cual puede ser suspensiva o resolutoria ¹⁶

2.1.4 Autonomía de la voluntad

El principio de libertad contractual conocido también como autonomía de la voluntad implica el reconocimiento de un poder de autogobierno de los propios fines e intereses o un poder de auto reglamentación de las propias situaciones y relaciones jurídicas al que la doctrina denomina «autonomía privada» tal a como lo señala Díez-Picazo y es citado por Federico Arnau ¹⁷

El contrato tiene pues su fundamento más hondo en el principio de autonomía privada o de autonomía de la voluntad. La autonomía de la voluntad en el campo contractual es, ante todo, libertad de contratación, lo que significa:

A) La libre opción del individuo entre contratar y no contratar. B) La libertad de elección del tipo contractual. C) Libertad para celebrar contratos atípicos. D) La posibilidad de modificar el contenido de los contratos típicos. Es decir, que el contenido—cláusulas y condiciones— de los contratos típicos, puede ser modificado si la norma que los establece tiene carácter dispositivo.

¹⁶ DOMÍNGUEZ GULLEN, María Candelaria, “Obligaciones negativas”, 1ª ed., Caracas, *loc.cit.*, p 73.

¹⁷ ARNAU MOYA, Federico *Lecciones de Derecho Civil II Obligaciones y Contratos op.cit.*, p. 136



2.1.5 Limitación de la libertad en las obligaciones negativas

Constituye una limitación a la libertad de actuar de una persona, que debe privarse de ciertas cosas que de no mediar la obligación podría llevar a cabo. Pues, en definitiva, la obligación negativa se traduce en una aplicación de la autonomía de la voluntad en la determinación del objeto o prestación de la obligación, pues supone una restricción a la esfera personal del sujeto pasivo por propia autodeterminación.¹⁸

Recordemos que lo importante para medir la licitud de la obligación negativa, aunque genérica, será que se manifieste en el estricto ámbito de la autonomía de la voluntad y que no roce el orden público configurando una violación del derecho a la libertad en general.

Domínguez Guillen asegura que el deudor se auto restringe su propia esfera de actuación no por efecto de la ley sino más bien por voluntad de este, a lo que considero sería a causa de un efecto meramente “contractual”, de tal forma que la obligación negativa constituye una aplicación del principio de la autonomía de la voluntad; no obstante las importantes restricciones de la autonomía de la voluntad tienen los límites que se deben tomar en cuenta siempre. Se afirma que “el individuo puede obligarse contractualmente y, en este sentido, empeñar o comprometer su propia actividad, pero no podrá hacerlo si las restricciones que el contrato supone o resultan desproporcionadas”. Sin embargo, se aclara que tales cláusulas ofensivas de la libertad por afectar sustancialmente un derecho personalísimo como la libertad, no deben ser confundidas con una obligación de no hacer. Se refieren a las cláusulas contractuales ofensivas de la libertad, tales como la sumisión a servicios perpetuos (límites de la fuerza de voluntad), prohibición de matrimonio o cualquier otra libertad esencial. Verbigracia: la prohibición de tomar

¹⁸ DOMÍNGUEZ GULLEN, María Candelaria, “Obligaciones negativas”, 1ª ed., Caracas, *loc.cit.*, p 65.



sol respecto de las modelos o de mantenerse cerca de cierto peso corporal durante la vigencia del contrato. Aun cuando las mismas, como es obvio, no pueden ser objeto de ejecución forzosa puede dar origen a indemnización pecuniaria y por lo tanto ser contratos con obligaciones válidas. propias de un contrato de modelaje en la que se deba tener determinada apariencia física. La relación obligatoria tiene entre sus características la “temporalidad” y ésta, en relación con las obligaciones negativas, se agrega que la inactividad impuesta al deudor no es una pura y simple inactividad, sino que trata de obtener un beneficio para el acreedor; es decir no se trata sólo de la exigencia de licitud de la conducta prometida, sino también de la razonabilidad y utilidad que de manera especial deben observarse en las obligaciones negativas. Y al efecto se afirma que no podrá pactarse que el deudor se abstenga de vender, arrendar, hipotecar, constituir una empresa, etc., de manera indefinida o durante un tiempo excesivamente largo, o en función de intereses irrazonables del acreedor. ¹⁹

Entre los límites que tienen las obligaciones negativas están que las abstenciones no sean desproporcionadas al principio de libertad ejemplo que se excedan en limitar el derecho de hablar , de opinar, de votar , hay también otros límites derivados de la propia naturaleza y utilidad es decir que no sean indefinidas en el tiempo o que sean de larga duración so pena de exceder los límites de la autonomía de la voluntad (fuerza obligatoria de la voluntad) cualquier discrepancia en contraer obligaciones que trasgredan este principio da la posibilidad de ser cláusulas nulas por afectar los derechos personalísimos como la libertad que se muden en “cláusulas abusivas”, que exceden el equilibrio y la proporcionalidad que impone la buena fe. Recordemos que son nulos los negocios en los que se cercena de modo absoluto esta libertad. De modo que para cualquier sujeto que pida el cumplimiento

¹⁹ DOMÍNGUEZ GULLEN, “Obligaciones negativas”, 1ª ed., Caracas, *loc.cit.*, pp 66-69.



de una obligación o resarcimiento de un daño por su incumplimiento no puede alegarse la libertad contractual cuando existe truncamiento absoluto de esta.

2.1.6 Los Contratos

El Código Civil de Nicaragua contiene el significado o definición de lo que es un contrato, el título VII lo conceptualiza de manera escueta así: “Artículo 2435 Contrato es un acuerdo de dos o más personas para constituir, regular o aclarar entre las mismas un vínculo jurídico.” En cambio para Guillermo Cabanellas lo define así: “CONTRATO. La convención, para Aubry y Rau, es el acuerdo de dos o más personas sobre un objeto de interés jurídico; y el contrato constituye una especie particular de convención, cuyo carácter propio consiste en ser productor de obligaciones. El Código civil argentino en su art. 1.137 dice que: “hay contrato cuando varias personas se ponen de acuerdo sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus derechos”. Es muy semejante a la definición dada por Savigny, para quien el contrato “es el concierto de dos o más voluntades sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus relaciones jurídicas”. El Código civil español en el art. 1.254 expresa que: “el contrato existe desde que una o varias personas consientan en obligarse respecto de otra, u otras, a dar alguna cosa o prestar algún servicio”²⁰.

Bedaña Guerrero da su definición propia: “el contrato debe definirse como una convención por la cual las dos partes recíprocamente o solo una de las dos, prometen se obligan para con la otra al darle alguna cosa, o a hacer o a no hacer algo.”²¹

Es relevante determinar que el concepto tradicional de contrato está en etapa de crisis ideológica llamada así por Castan Tóbelas y citada por Arnau Moya debido a

²⁰CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, *Diccionario Jurídico Elemental*, op.cit, p. 73

²¹ BENDAÑA GUERRERO, Guy, *Nuevo estudio de los contratos*, 1ª ed., Managua, Hispamer, 2008., p. 30.



que el concepto del contrato definido en la ley de 1904 va perdiendo muchos de sus elementos típicos y puros, (ej. la autonomía de la voluntad) para ser centrado sobre nuevas bases, bajo la inspiración de criterios sociales.²² Esto sin lugar a dudas provoca la desaparición de la época del liberalismo individualista en Nicaragua vivido con nuestro ordenamiento civil desde inicios de 1904 y ahora basados en principios modernos.

2.1.7 Elementos esenciales del contrato

Elementos esenciales son aquellos sin los cuales el contrato no puede existir, la falta de cualquiera de ellos determina la nulidad del contrato. Son, de acuerdo con el art. 1.261 Código Civil español, el *consentimiento*, el *objeto* y la *causa*. A estos elementos esenciales hay que añadir el de la *forma* en el supuesto de los denominados contratos formales.

En el caso de Nicaragua para Código Civil no hay contrato, sino cuando concurren los cuatro requisitos siguientes: Consentimiento de los contratantes, objeto cierto que sea materia del contrato; Causa lícita de la contratación y forma.

2.1.8 Consentimiento

El consentimiento se entiende en dos sentidos: como la voluntad del deudor para obligarse y como concurso o acuerdo de voluntades²³. El consentimiento es la

²² ESCOBAR FORNOS, *Derecho de Obligaciones, op, cit* 10-11. Principios básicos modernos del Derecho de Obligaciones entre ellos los más destacables siguientes:

- a) Tendencia en proteger al parte más débil en la relación obligacional.
- b) La buena fe debe inspirar la exigencia y cumplimiento de la obligación, lo mismo que su nacimiento cuando tuviere un origen negocial.
- c) Se percibe una limitación de la voluntad al debilitarse la libre contratación, al imponerse deberes y obligaciones en la contratación masiva sin manifestarse consentimiento para ello y al surgir el contrato obligatorio.
- d) Se debilita el vínculo obligacional al ampliarse desmesuradamente el elenco de los bienes inembargables y limitarse la responsabilidad del empresario individual a un patrimonio especialmente determinado. En la contratación masiva se ha perdido el carácter personal de la celebración del contrato.

²³ BENDAÑA GUERRERO, Guy, *Nuevo estudio de los contratos, op., cit* .59



aceptación del contrato y sus estipulaciones por parte de los otorgantes. Pero este consentimiento debe emanar de personas capaces.²⁴

Artículo 1833 C. : “La capacidad para obligarse se presume siempre, mientras no se prueben los hechos o circunstancias por los cuales niegue la ley esa capacidad”. La edad contemplada para tener capacidad jurídica plena es de 18 años cumplidos , no declarado incapaz, las emancipadas por matrimonio , por declaración judicial o por autorización de los padres.²⁵

Sigue afirmando Escobar Fornos que el proceso de formación del consentimiento se inicia con una propuesta esta debe tener todos los elementos del contrato de tal manera que quede perfeccionado con la simple aceptación del destinatario, tiene que ser hecha con intención de obligarse , es decir ser una oferta seria y por último que se exteriorice de forma verbal o escrita , verdadera o tacita. Y por ende tiene que llevar una aceptación que debe ser manifestada de forma pura y simple . la aceptación modificada bajo condición es una nueva propuesta de acuerdo al arto 2451 C., debe ser hecha antes que caduque la oferta y debe exteriorizarse.

2.1.9 Vicios del consentimiento

Se entiende por error la opinión subjetiva contraria a la realidad o la discrepancia entre la voluntad interna y la voluntad declarada. nuestro código dice que es anulable el contrato que se consiente por error cuando cae sobre la especie del acto o contrato que se celebra.

Hay cuatro errores posibles el error de obstáculo por un lado y el otro el error de nulidad.

²⁴ ESCOBAR FORNOS, Iván, *Derecho de obligaciones, op. cit.* 78

²⁵ Ley No. 870 “Código de Familia”, En la Gaceta, Diario Oficial, de 7 de septiembre del 2010, No. 190, Pág.8241. Art. 21 : Capacidad jurídica plena Tienen pleno ejercicio de la capacidad para adquirir derechos, contraer obligaciones y disponer libremente de su persona y bienes: a) Las personas de dieciocho años de edad cumplidos, no declaradas incapaces, sin distinción de sexo, origen étnico o posición económica, social o cualquier otra condición; b) Las personas emancipadas por matrimonio o por declaración judicial de la mayoría de edad o por autorización del padre o la madre; y c) La madre y el padre menor de dieciocho y mayor de dieciséis años.



2.1.10 Violencia e intimidación

El consentimiento, debe ser espontáneo, por lo que la violencia para obtenerlo lo vicia, dando lugar a la nulidad del contrato.²⁶ Los redactores del Código civil Español (art. 1267, modelo de artículo) parecen haber tomado la expresión violencia en el sentido especial de violencia física, y la expresión intimidación en el sentido especial de violencia moral.²⁷ Lo dicho antes plenamente coincide con el arto 2468 C.²⁸ que explica que hay violencia si se emplea la fuerza irresistible e intimidación cuando hay temor racional.²⁹

2.1.11 El estado de necesidad

La Orden Miracle Ernesto ha opinado que se trata de "una urgencia extraordinaria, una premura psicológica tan estrecha que disminuye angustiosamente el número de elegibles, hasta reducir la elección a una simple alternativa. La voluntad aún puede elegir pero en elección es tan mísera, tan necesitada que no puede menos de constituir un problema de determinación del valor que debe atribuírsele".³⁰

2.1.12 Situación de peligro inminente o de violencia.

Se cita el caso de un capitán que tuvo que aceptar las condiciones leoninas para salvar su embarcación; y el caso de numerosos israelitas alsacianos que durante la guerra, por ser sospechosos de sus opiniones políticas, vendieron sus bienes a vil precio para abandonar Francia. Otro caso de estado de necesidad o de peligro es el del paciente que contrata con un cirujano para que haga una urgente operación y el médico se aprovecha de esa angustia para cobrar honorarios exagerados.³¹

²⁶ ESCOBAR FORNOS, Iván, *Derecho de obligaciones, op cit.* pp. 89

²⁷ BENDAÑA GUERRERO, Guy, *Nuevo estudio de los contratos, op, cit.* pp 79

²⁸ Código Civil de la República de Nicaragua, *op. cit* pág. 11105.- Artículo 2468 Hay violencia cuando para arrancar el consentimiento se emplea una fuerza irresistible; hay intimidación cuando se inspira a uno de los contratantes el temor racional y fundado de sufrir un mal inminente y grave en su persona o bienes o en la persona y bienes de los individuos designados en el arto 2464.

²⁹ ESCOBAR FORNOS, Iván, *Derecho de obligaciones, op. cit.* pp 90

³⁰ AMADO, José Daniel." El Estado de Necesidad como vicio de la voluntad". *THEMIS Revista De Derecho*, No 1, Lima, Editorial Themis , 1984, 40-44, p 41 . Disponible a partir de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10483>

³¹ BENDAÑA GUERRERO, Guy, *Nuevo estudio de los contratos, op., cit.* pp. 81



Hay algunas legislaciones que contemplan esta figura la nuestra no lo contempla; sin embargo se habla de la necesidad legal que es exactamente lo contrario cuando se concede el derecho de expropiación , obligación de vender por testamento o convención y en los casos de ejecuciones

2.1.13 La causa

Guillermo Cabanellas conceptualiza así: “CAUSA. A. En general. El motivo que nos mueve o la razón que nos inclina a hacer alguna cosa. También, el antecedente necesario que origina un efecto. Se habla asimismo de causa como fundamento por el cual adquirimos algún derecho y en este sentido se confunde a veces con el título. B. En Derecho Civil. La causa existe tanto en las obligaciones como en los contratos. Para algunos, es el fin esencial o más próximo que los contratantes se proponen al contratar.³² Los causalistas defiende y consideran necesario la definición de la causa según el contrato, en cambio en la doctrina anticausalistas precisan que no es necesario expresar la causa por ser falsa e inútil³³. El autor de este trabajo considera importante definir la causa en los contratos donde se pacte la Confidencialidad y la no competencia para no lesionar los límites libertad contractual y las libertades personales.

2.1.14 El objeto debe ser

El art. 2473, establece que: "Pueden ser objeto de contrato todas las cosas que no están fuera del comercio de los hombres, aun las futuras. El objeto debe ser: 1) Real y posible. Nuestro Código Civil establece que no podrán ser objeto de contrato las cosas o servicios imposibles (art. 2474). Así mismo, establece que es nulo el contrato cuyo objeto no sea física y legalmente posible (art. 2476). Respecto a la imposibilidad física. 2) Determinado. Cosa específica o genérica determinada por la cantidad, Si el contrato es de género y no está determinado por la cantidad, no

³² CABANELLAS, Guillermo, *Diccionario Jurídico Elemental* op. cit. p 51

³³ ESCOBAR FORNOS, Iván, *Derecho de obligaciones*, op cit. p. 98



habría una contratación seria, pues el obligado podría cumplir dando una cantidad mínima. El art. 2475, establece que: "El objeto de todo contrato debe ser una cosa determinada en cuanto a su especie. La indeterminación en la cantidad no será obstáculo para la existencia del contrato, siempre que sea posible determinarla sin necesidad de nuevo convenio entre los contratantes".3) Lícito, que se pueda reducir a un valor exigible y que esté en el comercio. Están fuera del comercio, lo que no puede ser objeto de contrato y el estado civil de las personas. como ocurre con los arrendamientos a particulares de plazas municipales.³⁴

2.1.15 Formalidades del contrato

La norma ordinaria establece que basta con el consentimiento para que quede perfecto el contrato, a menos que ley exija alguna otra formalidad , en caso que no se hiciera queda como una promesa exigible.³⁵ esto nos indica que los contratos no tienen necesariamente que ser instrumentos públicos o ser tan solemnes como el testamento o el matrimonio. Ya el arto 2484 de Código Civil explica que se realizan en escritura pública en algunos casos , mas que todos en aquellos de derechos reales, en arriendo mayores de cuatro años, en capitulaciones matrimoniales entre otros, como poderes, cesión de derechos litigiosos. ³⁶ por lo

³⁴ BENDAÑA GUERRERO, Guy, *Nuevo estudio de los contratos*, op. cit pp. 83-85

³⁵ Código Civil de la República de Nicaragua, op. cit pág. 11104.- Artículo 2449 C. : Desde que la estipulación se acepta, queda perfecto el contrato, salvo que la ley exija alguna otra formalidad; pero en todo caso se tendrá como una promesa exigible

³⁶ *Ibidem* , pp. 11107

2483 C. se lee así: Deberán constar en instrumento público: 1°. Los actos y contratos que tengan por objeto la creación, transmisión, modificación o extinción de derechos reales sobre bienes inmuebles, excepto los bienes muebles que cambien su naturaleza de mueble a inmueble por accesión y que estuvieren incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley de Garantías Mobiliarias, que podrán constar en instrumento privado.

2°. Los arrendamientos de estos mismos bienes por cuatro o más años.

3°. Las capitulaciones matrimoniales que otorguen los esposos o cónyuges o convivientes antes o después de la celebración del matrimonio, lo mismo que las modificaciones que quisieren hacer de dichas capitulaciones.

4°. La cesión, repudiación y renuncia de los derechos hereditarios o de los de la sociedad conyugal, si la hubiere. La repudiación y renuncia de derechos hereditarios podrá también hacerse enjuicio por medio de escrito que se presentará ante el Juez para que éste lo agregue a los autos con noticia de los interesados.

5°. El poder para contraer matrimonio, como se dispone en el tratado respectivo, el general para pleitos y los especiales que deben presentarse en juicio escrito; el poder para administrar bienes y cualquier otro que tenga por objeto un acto redactado o que deba redactarse en escritura pública, o haya de perjudicar a tercero.



que para el presente caso podemos decir que los contratos de confidencialidad y no competencia pueden realizarse en documento privado.

3 CAPITULO III ANALISIS DE NORMAS ORDINARIAS Y CONSTITUCIONALES

Previo a abordar en lleno el presente capítulo debemos dejar claro que lo visto en el capítulo anterior nos deja un esquema más o menos claro sobre cómo tiene que estar encaminada las cláusulas objeto de estudio, para ello analicé los principales tipos de obligaciones y contratos para que desde el punto de vista formal sean cláusulas lo suficientemente eficaces para ser exigibles. En cambio, esta vez estudiaremos los factores externos, es decir los obstáculos extracontractuales, me refiero específicamente a los normativos que ante mi presunción pudieran obstaculizar la aplicación eficaz de las cláusulas, por ser cláusulas que restringen la libertad. Por ello sin mayores preámbulos comenzaremos a analizar la norma ordinaria nicaragüense que regula a las relaciones de trabajo en Nicaragua, su nombre es Código del Trabajo Ley 185, cito un artículo de este código y luego abordaremos el de nuestra carta magna.

3.1.1 Del derecho a la libertad de elección

El arto 17 inciso b) del Código Trabajo de Nicaragua se lee así:

Arto. 17. Además de las obligaciones contenidas en otros artículos de este código, los empleadores están obligados a:

b) Respetar el derecho a la libre elección de profesión u oficio y no exigir ni aceptar cualquier clase de pago para emplear al trabajador ni elaborar listas discriminatorias o realizar prácticas que restrinjan o excluyan las posibilidades de colocación de los trabajadores.

6°. Derogado.

7°. La cesión de derechos litigiosos, en la forma prescrita en el Capítulo respectivo. También deberán hacerse constar por escrito, aunque sea privado, los demás contratos en que la cuantía de las prestaciones de uno o de los dos contratantes exceda de la suma en córdobas equivalente a doscientos dólares de los Estados Unidos de América.



Para ello debemos conceptualizar las cláusulas objeto de estudio son: *la confidencialidad* que a groso modo no es más que la obligación de reservarse para sí mismo los secretos que en razón de su posición de no revelar información y *la de pacto de no competencia* o de *no concurrencia* que consiste en que el obligado no trabaje durante determinado tiempo en determinada actividad.

Ahora bien, retomando el artículo en cuestión es indispensable fraccionar el inciso b) en cuatro partes de un todo: *Respetar el derecho a la libre elección de profesión u oficio, no exigir ni aceptar cualquier clase de pago para emplear al trabajador. no elaborar listas discriminatorias, no realizar prácticas que restrinjan o excluyan las posibilidades de colocación de los trabajadores*

Según la manera que es redactado pareciera que esta obligación del empleador es una sola; sin embargo son cuatro tópicos abordados en un solo inciso, siendo específico en mi investigación debo limitarme a abordar sólo dos de ellos que son los que pueden entorpecer la efectividad de las cláusulas que estudiamos

3.1.2 Respetar el derecho a la libre elección de profesión u oficio arto 17 inc. b) CT y 86 Cn

El derecho a la libre elección de profesión u oficio es un derecho que está establecido seguramente en la mayoría de las naciones del mundo , constituciones como la española , mexicana, chilena contemplan esto como parte de su normas jurídicas, pero ¿Cuál es el alcance de este derecho?

Antes que nada debemos mencionar existe un reconocimiento dentro de nuestra carta magna a la convención internacional conocida como Declaración Universal de los Derechos Humanos, que reconoce en su artículo 23 numeral 1) el derecho de toda persona a la libre elección de su trabajo³⁷ y además el arto. 6.1 del Pacto

³⁷ “Declaración Universal de los Derechos Humanos “En l Gaceta Diario oficial. No 5, de 9 de enero de 1987.- Artículo 23, 1. (DUDH) Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.



Internacional de derechos económicos, sociales y culturales ³⁸ protege el derecho toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado . Este reconocimiento esta cristalizado en el arto 86 Cn: *“Todo nicaragüense tiene derecho a elegir y ejercer libremente su profesión u oficio y a escoger un lugar de trabajo, sin más requisitos que el título académico y que cumpla una función social”*. Y de ese artículo constitucional nace el arto 17 Ct inciso b) es por ello que analizaremos el fragmento del arto de la ley ordinaria referida junto con el constitucional ya que ambas se refieren al Derecho de libre elección del trabajo.

Comencemos por la libertad de trabajo. La libertad de trabajo reconoce a toda persona el Derecho Constitucional para buscar, escoger, obtener, practicar, ejercer o desempeñar cualquier actividad remunerativa, profesión u oficios lícitos, vale decir, no prohibidos por la ley, como también el derecho a abandonar una actividad laboral libremente ³⁹ texto de Pedro Irureta, citado por García Pino y otros.-

Definamos pues la libertad de elección de trabajo, la página web de Derechopedia cita a La Corte Suprema de Chile en la sentencia Rol N° 9.180-2012 resolvió así: *“la libertad de trabajo es un derecho constitucional, de carácter económico y social, que habilita a toda persona a buscar, obtener, practicar y ejercer cualquier actividad remunerativa profesión u oficios válidos, amparando el derecho a exigir un trabajo con entera libertad y con acceso a una justa remuneración.....”*⁴⁰

Para la jurista chilena Luz Bulnes considera que la protección constitucional del

³⁸ “Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales”., 8 de enero 1980. En Las Gacetas Diario Oficial No. 65, 66 y 67 de 17, 18 y 19 de marzo de 1980.- Artículo 6, 1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

³⁹ GARCIA PINO, Gonzalo, CONTRERAS VÁSQUEZ Pablo , “Libertad de trabajo” Victoria MARTÍNEZ PLACENCIA (Coord.), *Diccionario Constitucional Chileno*, 1ª Ed., Santiago, Editorial Hueders, 2016, . 625- 627, p 626

⁴⁰ Información obtenida de sitio web: https://derechopedia.cl/Libertad_de_Trabajo



trabajo no se limita sólo a garantizar la libertad de elección y de contratación laboral, sino que, al incluir la garantía constitucional el reconocimiento expreso de la libertad de trabajo y su protección, la constitución extiende la protección al trabajo mismo, en atención al compromiso inseparable de respeto a la dignidad del trabajador en la forma en que efectúa su labor y a la ineludible función social que cumple el trabajo. En consecuencia, la Constitución también protege al trabajo propiamente tal, no consagrando el derecho al trabajo en términos generales, pero sí derechos que constituyen elementos fundamentales de éste y que pueden exigirse efectivamente del Estado"⁴¹

En el Derecho comparado español , el pleno del Tribunal Constitucional se dedicó a explicar que el art. 35.1⁴² (del derecho a elegir) no es el derecho a desarrollar cualquier actividad, sino el de elegir libremente profesión u oficio, ni en el art. 38⁴³ no se reconoce el derecho a acometer(agredir) cualquier empresa, sino solo el de iniciar y sostener en libertad la actividad empresarial, cuyo ejercicio está disciplinado por normas de muy distinto orden. La regulación de las distintas profesiones, oficios o actividades empresariales en concreto, no es por tanto una regulación del ejercicio de los derechos constitucionalmente garantizados en los arts. 35.1 o 38»⁴⁴ esto lo dijo el tribunal en referencia a un conflicto en contra del

⁴¹ BULNES ALDUNATE, Luz, "La libertad de trabajo y su protección en la Constitución de 1980", No. 28, *Revista de Derecho Público*, Universidad de Chile, Santiago, 1980, 121-138 , p. 134.

⁴² España, "Constitución Española" , Boletín Oficial del Estado , de 29 de diciembre de 1978, núm. 311 , pág. 9 Disponible en : [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con.-](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con.-) Artículo 35. 1 Constitución Española. "Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo."

⁴³ *Ídem* Artículo 38: "Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación."

⁴⁴ STC, (Pleno Tribunal Constitucional) Sentencia núm. 83/1984, de 24 Julio 1984. Disponible en: <https://vlex.es/vid/35-38-93-an-36-6-7-8-15034615>.



estado español por limitar atreves de un reglamento la cantidad de farmacias en función del límite de habitantes y por razón de distancia .

Para Nicaragua , nuestro máximo tribunal en Sentencia No. 152 de 03/09/92⁴⁵, se pronunció acerca del Derecho a elección del trabajo dejándonos claro que la decisión estatal de cerrar una compañía no infringía el derecho de los obreros, técnicos, profesionales a elegir libremente el lugar que ellos escojan siempre y cuando se aseguren las medidas que el país pide se implementen. Esto conlleva determinar que no es absoluto el derecho constitucional de elección de trabajo y que siempre estará sujeto a excepciones

Existe otro caso controvertido en nuestro país ya que el Arto. 86 Cn, es objeto de discusión según Sentencia No. 62 de 27/07/94, 10:30 a.m.⁴⁶ , por considerarse que la autorización para el ejercicio de algunas profesiones viola dicha norma. Para la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia se debe entenderse que debido a que la Constitución Política, contiene principios básicos, generales, normativos de nuestra conducta social también los tiene para el Estado como un ente políticamente organizado, este poseyendo el derecho supremo de regular o reglamentar el ejercicio de estos supremos derechos. Concluyendo nuestro máximo tribunal que el trabajo profesional debe satisfacer un interés público, cumpliendo con una función de orden social, y para alcanzar esos fines debe ser reglamentado a través de preceptos o leyes secundarios".

⁴⁵ **Sentencia las 10:45 am , del 3 de Septiembre de1992 BJ 219**

“El hecho de que el Estado tome medidas contra la Compañía recurrente en ejercicio de su Poder vigilante en el sentido del cierre de la Compañía, no significa en ningún lenguaje que los técnicos, profesionales y obreros pierdan sus derechos al trabajo en el lugar que ellos escojan, en la seguridad que en cualquier parte que figuren estarán sujetos a las medidas de seguridad del País y de las leyes que lo rigen. Por otra parte, no hay que confundir los Derechos ciudadanos establecidos por las leyes, con las pretensiones de los trabajadores de querer trabajar sólo donde ellos quieran, porque eso sería invertir el valor de las leyes al capricho del trabajador, que realmente no concibe la disposición del artículo que se estudia y que dice: "el trabajador tiene derecho a escoger un lugar de trabajo sin más requerimientos que el título académico y una función social.....".

⁴⁶ **Sentencia de las 10.30 am del 27 de julio de 1994, BJ 221**



Por otro lado García Pino , Contreras Vásquez citan a Irureta definiendo La libertad de contratación como autodeterminación del individuo para otorgar su consentimiento en la realización de actos y contratos lícitos, atendiendo a sus intereses⁵⁰. Este es un reconocimiento de libertad en la Constitución Chilena y comprende no solo a trabajadores sino también a empresarios. Lo que nos lleva a analizar que ante un derecho de libertad de elección existe también otro derecho aparejado que es el de libertad de contratación que a diferencia de la constitución Chilena, en la nuestra no se encuentra plasmado literalmente, pero si se cristaliza en los principios civilistas comprendidos como el de autonomía de voluntad estudiadas en la presente investigación.

3.1.3 Realizar prácticas que restrinjan o excluyan las posibilidades de colocación de los trabajadores - La No Discriminación Laboral

Dentro de mi percepción como estudioso del derecho considero con mucha certeza que la realización de prácticas que restringen o excluyen las posibilidades de colocación están enfocadas como actos meramente discriminatorios , inicialmente dentro de mi investigación propuse este apartado como un posible obstáculo de la eficacia de las clausulas estudiadas, a razón que pudiera entenderse que la aplicación de un contrato de pacto de no competencia o de no concurrencia restrinjan la posibilidad de colocación de trabajadores; por eso vamos a estudiar brevemente alguna prácticas que realizan los empleadores que son sin duda alguna actos de discriminación . me enfocaré en las que limitan el acceso al empleo, pero antes definiremos la discriminación.

Comenzando pues con nuestro ordenamiento interno, en nuestra carta magna en el principio fundamental XI deja claro la igualdad entre el hombre y la mujer en el acceso al trabajo y de trato, este es claramente el antónimo al concepto de discriminación. El artículo 82 de la Constitución, el principio de igualdad de

⁵⁰ GARCIA PINO, Gonzalo, CONTRERAS VÁSQUEZ Pablo , “Libertad de trabajo”*loc. cit.*, p 617.



remuneración por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres trabajadores tiene que ser respetada y no puede haber ningún tipo de discriminación en lo religioso, político, racial y sexual o de cualquier otra base. La ley 185 corrobora en sus principios XI, XII, XII lo dicho en la Constitución política de Nicaragua se garantiza a los trabajadores estabilidad en el trabajo conforme a la ley e igual oportunidad para ser promovido sin más limitaciones que los factores de tiempo, servicio, capacidad, eficiencia y responsabilidad además de reconocer igualdad en idénticas condiciones de trabajo, adecuadas a la responsabilidad social, sin discriminación por razones políticas religiosas, raciales de sexo y de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana.

Entonces se podría entender a la discriminación tal y como lo señala Magdali González Ochoa: como una diferencia de trato pero es importante saberlo diferenciar, porque no todo trato diferente es discriminación; sin embargo la persona que discrimina a otra dándole un trato de inferioridad, o por tener una enfermedad está cometiendo una violación al derecho de igualdad⁵¹.

La Regulación Nacional en materia de igualdad y no discriminación

No se omite manifestar que existen convenios internacionales como el 100 Convenio sobre igualdad de remuneración y el 111 de la OIT ratificados por Nicaragua son parte de la normativa nacional protege contra la discriminación.

La Constitución Política nuestra regula el marco de lo que contempla la discriminación y por ende nos da una idea de la forma como debe el empleador seleccionar a sus trabajadores y así evitar prácticas discriminatorias, uno de estas formas de selección del personal es la facultad de poder exigir a los postulantes de un trabajo poseer el título académico necesario de acuerdo al cargo a ocupar, lo que debe entenderse como tener la capacidad debidamente demostrable a través de

⁵¹ GONZÁLEZ OCHOA, Magdali, “La estabilidad laboral para trabajadores con VIH en Nicaragua”, *Revista Nicaragüense de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, n° 1, Managua, SENICSA, 2018, 47-56 p. 49.



un documento que acredite tal caso, todo esto haciéndose en respeto a las igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad de conformidad con el arto 5 Cn⁵² y en igualdad de derechos para hombres y mujeres; todo esto sin detrimento de las regulaciones referente a trabajo de extranjeros contenidas en el arto 14 Ct⁵³, y las regulaciones respecto a la edad mínima para trabajar referidas en el arto 131 Ct⁵⁴

Ahora bien , en nuestro cuerpo normativo no solo se menciona el título académico como requisito para optar a un empleo ; sino que hay una legislación especializada en el tema, la 648; ley de igualdad de derecho y oportunidades, que en su artículo 12⁵⁵ y 19⁵⁶ dejan claro que la experiencia es un elemento evaluativo permitido para

⁵² “**Texto de la Constitución Política de la Republica de Nicaragua con sus reformas**”. En la **Gaceta Diario Oficial , de 18 de febrero del 2014 , No32 , Pag 1255**

Art. 5 Cn.- Son principios de la nación nicaragüense, la libertad, la justicia, el respeto a la dignidad de la persona humana, el pluralismo político y social, el indivisible, el reconocimiento a las distintas formas de propiedad, la libre cooperación internacional, el respeto a la libre autodeterminación de los pueblos, los valores cristianos, los ideales socialistas, las prácticas solidarias, y los valores e ideales de la cultura e identidad nicaragüense.

El pluralismo político asegura la libre organización y participación de todos los partidos políticos en los procesos electorales establecidos en la Constitución y las leyes; y su participación en los asuntos económicos, políticos y sociales del país.

Los valores cristianos aseguran el amor al prójimo, la reconciliación entre hermanos de la familia nicaragüense, el respeto a la diversidad individual sin discriminación alguna, el respeto e igualdad de derecho de las personas con discapacidad y la opción preferencial por los pobres.....”

⁵³**Ley No. 185, “Código del Trabajo” La Gaceta Diario Oficial, de 11 de noviembre del 2008, No 205, Págs. 611.**

Arto. 14 Ct El empleador está obligado a contratar, como mínimo, a un noventa por ciento de trabajadores nicaragüenses. El Ministerio del Trabajo, en casos debidamente justificados y que deberá consignar en la resolución respectiva, podrá exceptuar de esta limitación a determinados empleadores por razones técnicas.

⁵⁴ **Ibídem 6125 Art. 131. Ct** La edad mínima para trabajar mediante remuneración laboral es de 14 años, en consecuencia, se prohíbe el trabajo a menores de edad. A los y las adolescentes que trabajan se les reconocerá capacidad jurídica para la celebración de contrato de trabajo a partir de los dieciséis años de edad. Los y las adolescentes comprendidos entre las edades de 14 a 16 años cumplidos, podrán celebrar contrato de trabajo con el permiso de sus padres o representantes legales, bajo la supervisión del Ministerio de Trabajo. Corresponderá a la Inspectoría General del Trabajo, a solicitud de parte o de oficio, conocer y sancionar denuncias sobre la violación a esa disposición.

⁵⁵ **Ley No 648, “Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades” La Gaceta Diario Oficial, de 12 de marzo del 2008, No 51, Pág. 1669.** Art. 12 El cumplimiento de la disposición contenida en el artículo anterior, no invalida los requisitos académicos, intelectuales y éticos, así como las capacidades y experiencia exigibles a las y los candidatos o aspirantes a las diferentes nominaciones o posiciones, conforme lo establecido en la Constitución Política de la República de Nicaragua y demás leyes de la República. Capítulo III En el Ámbito Económico.

⁵⁶ **Ibídem** pág. 1670. Art. 19 En las políticas de empleo, planes, programas y proyectos de inserción laboral deberán aplicar los siguientes lineamientos:

1) Incluir en las políticas de empleo las disposiciones contenidas en la presente Ley a fin de lograr la igualdad real en el ejercicio de los derechos laborales entre mujeres y hombres, el acceso al trabajo, a las relaciones laborales y a las condiciones generadas por las mismas. 2) Las mujeres y los hombres deben recibir igual salario por igual trabajo, acorde



la selección del personal sin considerarse discriminación atendiendo esto a la responsabilidad del cargo a ocupar. Déjese claro que esta ley mencionada su ámbito de aplicación va enfocado en fortalecer la igualdad como política pública dirigida al sector estatal.

3.1.4 Capacidad e idoneidad

Por tanto, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como actos de discriminación. Para un oficio u ocupación dependerán en alto grado de los requisitos de la oferta de empleo que haya realizado el empleador y la naturaleza misma del cargo. Si las condiciones exigidas para la realización de las labores se efectúan con el objeto de anular o alterar la igualdad de oportunidades en el trato en el empleo u ocupación, entonces existirá un acto discriminatorio. Por el contrario, si las calidades exigidas se justifican por la naturaleza del trabajo, las diferencias establecidas por el empleador deberán considerarse legítimas.⁵⁷

3.1.4.1 Discriminación en Nicaragua

El convenio 111 de la OIT Sobre la Discriminación ratificado por Nicaragua en 1967 enumeran siete motivos de discriminación: raza, color, ascendencia nacional,

con su experiencia laboral, preparación académica, nivel de responsabilidad del cargo, así mismo gozar de los derechos laborales y beneficios sociales que les corresponde. 3) Los requisitos y criterios de selección del personal que se establezcan, deberán contemplar la igualdad de acceso y de oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación. Queda estrictamente prohibida la exigencia de la prueba de embarazo para optar a un empleo. 4) Los empleadores adoptarán medidas especiales para hacer efectiva la existencia de plazas para mujeres y hombres con necesidades o capacidades diferentes. 5) Las ofertas de empleo deberán ser formuladas sobre la base de los requisitos exigibles para su desempeño, sin que el sexo del postulante sea un criterio de elegibilidad. 6) El organismo competente en la materia de capacitación laboral y demás instituciones encargadas de ofrecer capacitación para el fomento del empleo o del mejoramiento empresarial, deberán considerar la igualdad de oportunidades tanto en los cupos que se asignen para estas actividades como en los contenidos que se impartan. 7) El registro nacional de la situación del empleo y los salarios deberá ser periódico y desagregado por sexo. 8) Garantizar la protección de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras, de conformidad a las leyes laborales vigentes e instrumentos internacionales ratificados por la República de Nicaragua en materia laboral. 9) El Estado incentivará la firma de acuerdos sobre normas o estándares de productividad y de situación laboral de las mujeres en las Zonas Francas, sobre la base de acuerdos sub-regionales y de principios éticos, que garanticen condiciones de trabajo digno y salario justo a las mujeres. 10) Igualmente fomentará a comprensión y el establecimiento de acuerdos para que en la convención colectiva se incluyan cláusulas que promuevan la igualdad en el empleo, el salario y demás áreas de posible incidencia de prácticas discriminatorias.

⁵⁷HURTADO ,Alberto, *Constitución y Orden Público Laboral Un Análisis del Art. 19 N° 16 de la Constitución chilena* Colecciones jurídicas N° 9, Santiago , Editorial GraficAndes, 2006, págs. 86-88



sexo, motivos religiosos, origen social y opinión política se anunció también que surgirían o se reconocerían nuevas formas de discriminación, como ha sido sin duda el caso. El art. 27 Cn⁵⁸ agrega al momento de la adopción del Convenio nacimiento, nacionalidad, credo político, raza, sexo, idioma, religión, opinión origen, posición económica, condición social. Ya la mayoría de países firmantes ya agregaron algunas otras como la edad, el estado de salud, la discapacidad, el VIH y el sida, la nacionalidad, la orientación sexual y la identidad de género como posteriores formas de discriminación. El estado de Nicaragua ya posee una regulación para la protección de derechos de personas con VIH-SIDA; ley número 820. garantiza la protección en casos especiales tales como protección de la maternidad de la mujer trabajadora, protección a los trabajadores con discapacidad protección a los trabajadores con VIH o SIDA.

3.1.4.2 El vínculo del art. 17 inc. B) con el art. 1 del Convenio 111 de la OIT
La especialista en Normas internacionales, Marialaura Fino⁵⁹ en entrevista afirmó que :“ al momento de la adopción del Convenio(111) se previó también que surgirían o se reconocerían nuevas formas de discriminación, como ha sido sin duda el caso.....” Recordemos que este convenio fue creado en 1958 y posteriormente ratificado por Nicaragua en 1967 y luego en 1996 entró en vigencia el actual Código del Trabajo.

Por el orden del tiempo me hace creer que el legislador al momento del nacimiento del Código del trabajo no quiso dejar a un lado los posibles “nuevos” surgimientos

⁵⁸“Texto de la Constitución Política de la República de Nicaragua con sus reformas”. *Op.cit.* p. 1257

Art. 27 Cn. - Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección. No habrá discriminación por motivos de nacimiento, nacionalidad, credo político, raza, sexo, idioma, religión, opinión, origen, posición económica o condición social. Los extranjeros tienen los mismos deberes y derechos que los nicaragüenses, con la excepción de los derechos políticos y los que establezcan las leyes; no pueden intervenir en los asuntos políticos del país. El Estado respeta y garantiza los derechos reconocidos en la presente Constitución a todas las personas que se encuentren en su territorio y estén sujetas a su jurisdicción.

⁵⁹Entrevista a Marialaura Fino de la OIT Disponible de: https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_832601/lang-es/index.htm



de formas de discriminación no contempladas en el convenio 111, por lo que dejó salvaguardado ese derecho agregando en el arto 17 inc. b): “.....O Realizar prácticas que restrinjan o excluyan las posibilidades de colocación de los trabajadores.” A simple lectura de esta fracción parece ser muy impreciso, pero desde luego forma parte de un solo inciso con el fin que se refiere al respeto la libertad en el trabajo y la igualdad de oportunidades.

Llego a esta conclusión debido a que toda forma de exclusión de colocación de trabajadores atenta contra la igualdad de oportunidades y al ser esta igualdad vulnerada por prácticas del empleador convierten a la igualdad en su antónimo discriminación lo que perfectamente se apega al concepto plasmado por el artículo 1 inciso 1) del Convenio 111⁶⁰.

4 CAPITULO IV DE LA CONFIDENCIALIDAD Y EL PACTO DE NO CONCURRENCIA EN NICARAGUA

4.1.1 Importancia del Secreto Empresarial en el Acuerdo de Confidencialidad

En el capítulo anterior hablamos de la *confidencialidad* como la obligación de reservarse para sí mismo los secretos que debido a su posición el sujeto obligado conoce y se abstiene no revelar información que se considera reservada. Esta obligación puede nacer de distintas formas; a razón de la ética y la moral otras pueden nacer por la ley y otras pactadas de forma contractual.

Como ejemplo nos encontramos con profesiones como la de los sacerdotes que bajo el secreto de confesión deben reservarse para si los pecados revelados por sus

⁶⁰ C 111 Convenio Sobre la Discriminación en materia de empleo y discriminación. En la Gaceta Diario Oficial, No. 288, del 7 de octubre de 1967, págs. 2492-2500. disponible: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111.

Art. 1 : 1. A los efectos de este Convenio, el término *discriminación* comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.



feligreses bajo una prohibición absoluta por un sigilo sacramental⁶¹, las del área de la salud, quienes deben guardar sigilo acerca de la datos, expedientes o cualquier información que propiamente le incumba al paciente⁶², también es conocido que los periodistas deben reservarse las identidades de los menores infractores de la ley cuando se divulguen noticias que involucren su participación.

Nuestra legislación en referencia al Secreto Empresarial refiere a que este no debe ser generalmente conocida, ni fácilmente accesible, que tome medidas razonables por su legítimo poseedor para que permanezca en secreto⁶³. Esto nos revela que no toda información de la empresa debe ser considerada para realizar un pacto.

El artículo 55⁶⁴ del reglamento de la Ley de Patentes de Nicaragua precisa que los secretos empresariales se protegen indefinidamente y que deben tener un valor comercial por ser secretos. Para Guy Bendaña esto obviamente es un error de los

⁶¹NYKIEL, Krzysztof, PIACENZA, Mauro, *Nota de la penitenciaría apostólica sobre la importancia del foro interno y la inviolabilidad del sigilo sacramental*, Roma, {En línea}, 2019. Disponible en : https://www.vatican.va/roman_curia/tribunals/apost_penit/documents/rc_trib_appen_pro_20190629_forointerno_sp.html#_ednref8.

⁶² **Ley No. 787, “Ley de Protección de Datos Personales”**. En la **Gaceta Diario Oficial de 29 de Marzo 2012, No. 61. Págs. 2403, 2404** “Arto 8 Categoría de los datos personales: Los datos personales comprenden la información concerniente a personas naturales o jurídicas identificadas o identificables y tendrán las categorías siguientes: b) Los datos personales relativos a la salud, en los hospitales, clínicas, centros y puestos de salud, públicos y privados, y los profesionales vinculados a las ciencias de la salud: sólo pueden ser los relativos a la salud física o mental de los pacientes que acudan a los mismos o que estén o hubieren estado bajo tratamiento de aquellos, respetando el secreto profesional;

⁶³**Ley No. 354, “Ley de Patentes de Invención, Modelo de Utilidad y Diseños Industriales”**, En la **Gaceta Diario Oficial, de 25 de septiembre 2000, No. 180, pág. 5031**

Artículo 122.- Competencia Desleal Relativa a los Secretos Empresariales en Materia Objeto de esta Ley. Un secreto empresarial se considerará - como tal siempre que: 1) No sea como conjunto o en la configuración y reunión precisa de sus componentes, generalmente conocida ni fácilmente accesible por quienes se encuentran en los círculos que normalmente manejan la información respectiva. 2) Haya sido objeto de medidas razonables tomadas por su legítimo poseedor para mantenerla secreta.

⁶⁴ **Decreto Ejecutivo N° 16-2006 “Reglamento de la Ley de Patentes de Invención Modelo de Utilidad y Diseños Industriales”**, En la **Gaceta, Darío Oficial, 09 de marzo de 2006, No. 57, Pag 1782**. Arto 55.- Protección a los Secretos Empresariales o Información No Divulgada y Datos de Prueba. Los secretos empresariales se protegen indefinidamente y deberán reunir los siguientes elementos: ser secretos en el sentido de que no sean como cuerpo o en la configuración y reunión precisas de sus componentes, generalmente conocidos ni fácilmente accesibles para personas introducidas en los círculos en que normalmente se utiliza el tipo de información en cuestión; tener un valor comercial por ser secretos; y haber sido objeto de medidas razonables, en las circunstancias, para mantenerlos en secreto, tomadas por la persona que legítimamente la controla.



redactores ya que el secreto es uno de los elementos de valor, el otro es su utilidad en la industria y el comercio⁶⁵.

Dentro de su aplicación los acuerdos de confidencialidad son comunes como por ejemplo en los contratos de Know How cuando el franquiciado debe abstenerse a no revelar información que le fue suministrada por los conocimientos aplicados que recibió del franquiciante y a su mismo el franquiciado aplicar esta cláusula a sus trabajadores. Más concretamente al caso en estudios pudiera ejemplificarse el caso de la industria de entretenimiento como lo son los canales de televisión pactan contratos de exclusividad con sus trabajadores y además suelen pactar también cláusulas de confidencialidad.

Dentro de la ley de Secretos de Empresa de España se comparte su importancia aduciendo que la protección de los secretos de empresas dan seguridad jurídica y contribuyen a aumentar el valor de las innovaciones que las organizaciones tratan de proteger como secretos empresariales, ya que se reduciría el riesgo de apropiación indebida. Esto redundaría en efectos positivos en el funcionamiento del mercado, ya que las empresas, especialmente las pequeñas y medianas empresas, los centros públicos de investigación y los investigadores podrían hacer un mejor uso de sus ideas innovadoras, cooperando, lo que contribuiría a aumentar la inversión del sector privado en investigación e innovación.

4.1.2 Pacto de no Competencia o Concurrencia

El propósito del pacto de no concurrencia es proteger los intereses comerciales del empleador al evitar que el empleado tome información confidencial, secretos comerciales o conocimientos especializados adquiridos durante su empleo y los use en beneficio de un competidor. La cláusula también puede ser beneficiosa para el

⁶⁵ BENDAÑA GUERRERO, *Curso de derecho de propiedad industrial, op. cit*, p380.



empleado, ya que puede proporcionar una compensación adicional por su compromiso de no trabajar para la competencia.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que el pacto de no concurrencia debe ser razonable en términos de su alcance geográfico y temporal.

En Nicaragua, dentro de nuestra legislación existe regulación en temas de competencia, pero no existen normas que regulen el pacto de no competencia entre empresa y trabajador, sin embargo varios países de América Latina cuentan con legislación sobre pactos de no competencia.

El catedrático Alfredo Sierra Herrera recoge el criterio de algunos países el cual establece que las cláusulas que limiten la libertad de trabajo solo serán válidas cuando existe un interés legítimo y se establezca una limitación proporcional de acuerdo a la actividad de la empresa, una limitación temporal, una delimitación geográfica y además una compensación económica al trabajador durante el periodo en que se encuentra limitada su libertad de trabajo⁶⁶.

En España, el pacto de no competencia está regulado en el artículo 21⁶⁷ del Estatuto de los Trabajadores es permitido siempre y cuando se valore sobre temas de competencia desleal.

⁶⁶ SIERRA HERRERA, Alfredo, “La cláusula de no competencia post-contractual en el contrato de trabajo”, *Revista Ius et Praxis*. No.20, Talca, Universidad de Talca, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. 109-156, pp 140-147
Obtenido de: <https://www.scielo.cl/pdf/iusetp/v20n2/art04.pdf>

⁶⁷ España, Real Decreto Legislativo 2/2015 “Ley del Estatuto de los Trabajadores”. *Boletín Oficial del Estado*, 24 de octubre 2015, No. 255 .pág. 100245.- disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/24/pdfs/BOE-A-2015-11430.pdf> .- Artículo 21. *Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa.*--1. No podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan.

2. El pacto de no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo, que no podrá tener una duración superior a dos años para los técnicos y de seis meses para los demás trabajadores, sólo será válido si concurren los requisitos siguientes: a) que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello, y b) que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada.

3. En el supuesto de compensación económica por la plena dedicación, el trabajador podrá rescindir el acuerdo y recuperar su libertad de trabajo en otro empleo, comunicándolo por escrito al empresario con un preaviso de 30 días, perdiéndose en este caso la compensación económica u otros derechos vinculados a la plena dedicación. 4. Cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos



La cláusula de no competencia, que prohíbe a un trabajador competir con su ex-empfeador por un período determinado después de terminar su relación laboral, puede ser válida en nuestro derecho siempre y cuando cumpla con ciertas condiciones.

En primer lugar, debe suscribirse solo con aquellos trabajadores que tuviera acceso a información de interés competitivo cuya salida de la empresa e incorporación a otra de la competencia haga peligrar estos intereses de modo real. Por lo tanto, no es aplicable a cualquier tipo de trabajador.

En segundo lugar, la cláusula debe prohibir solo la realización de actividades comprendidas dentro del giro de la empresa en la que se prestaban servicios.

En tercer lugar, la cláusula debe tener un plazo máximo de duración. El plazo de dependerá de la legislación de cada país o según del criterio de las autoridades competentes

Por último, la cláusula debe contemplar una compensación económica en favor del trabajador. Esta compensación viene a ser una contraprestación que se otorga al trabajador por la inactividad laboral dentro del giro de su ex-empfeador, que debe asumir como consecuencia de la suscripción del pacto.

A diferencia de la cláusula de no competencia, la cláusula de permanencia laboral es una disposición que se incluye en algunos contratos de trabajo, donde el empleado se compromete a permanecer en la empresa por un período específico de tiempo. Esta cláusula es aplicable cuando el empleador haya pagado por capacitación, viajes o formación especializada en el empleado, y este decida abandonar la empresa antes de que finalice el plazo acordado.

determinados o realizar un trabajo específico, podrá pactarse entre ambos la permanencia en dicha empresa durante cierto tiempo. El acuerdo no será de duración superior a dos años y se formalizará siempre por escrito. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios.



La cláusula de permanencia laboral puede ser controvertida, limita la libertad del trabajador sin embargo esta cláusula es permitida por las máximas autoridades laborales al igual que el pacto de no competencia.

4.1.3 Vías de acceso a la protección de las empresas en Nicaragua

4.1.4 Vía laboral

En materia del Derecho del Trabajo debemos de saber que para que exista relación de trabajo no necesariamente debe existir un contrato de trabajo; sin embargo es recomendable mantener siempre en mente el adagio latino expresado por Cayo Tito “*Verba volant, scripta manent*” que traducido al español quiere decir “*Las palabras vuelan , lo escrito permanece*”. Con tal afirmación es para mí importante recomendar realizar un contrato de trabajo escrito siempre y más aún cuando el empleador añada obligaciones más allá de las establecidas en el artículo 20 Ct⁶⁸ al trabajador, tal es el caso de la obligación de guardar secretos.

Para ello debemos de redactar al menos una cláusula que obligue al trabajador a mantener los secretos de la empresa , para ello podemos sustentarnos en el arto 18 inciso e) del Código del Trabajo que se lee: “*Además de las contenidas en otros artículos de este código, los trabajadores tienen las siguientes obligaciones:*
e) *Guardar el debido sigilo acerca de secretos técnicos, comerciales y de fabricación de la empresa.*”

⁶⁸ **Ley No. 185, “Código del Trabajo” op. cit p 6113.-** Artículo 20.- El contrato escrito de trabajo debe contener: a)El lugar y la fecha de su celebración; b)La identificación y domicilio de las partes y en su caso, el nombre y apellido del representante legal de la entidad empleadora; c)Descripción del trabajo y lugar o lugares donde deba realizarse; d)La duración diaria y semanal de la jornada y si ésta es diurna, mixta o nocturna; e)Indicación de si el contrato es por tiempo determinado o de duración indefinida; f)La cuantía de la remuneración, su forma, períodos y lugar de pago, y si se conviene por unidad de tiempo, por unidad de obra, por tarea o a destajo, por comisión o por participación en los cobros de ventas o en las utilidades y cualquier otro complemento salarial, así como la forma de cálculo en la remuneración; g)Las firmas de los otorgantes o su representante legal, o impresión digital o firma a ruego de los que no sepan o no puedan firmar, en presencia de dos testigos. La falta de alguno de los elementos indicados no exime a las partes de cumplir con esta disposición. En todo caso se entenderá completado en lo pertinente por lo dispuesto en la legislación laboral o convención colectiva.



4.1.4.1 Vía Administrativa laboral – Solicitud de Cancelación de Contrato ante la Inspectoría Departamental del Trabajo-Mitrab

El art 48⁶⁹ del Código del Trabajo es fundamento por medio del cual se puede sustentar despedir por causa justa a los trabajadores que incurran entre otras cosas las establecidas en el inciso d) relacionadas a las violaciones de las obligaciones establecidas en el Contrato de Trabajo o Reglamento Interno . Por eso la importancia de tener un contrato de trabajo escrito que tenga un clara, precisa redacción de una cláusula que obligue al cumplimiento de la obligación, a carencia del contrato escrito difícilmente puede solicitarse la cancelación de contrato del trabajador que infrinja sus obligaciones sustentado en un contrato de trabajo realizado de forma verbal.

No está incluido dentro de la Ley 185; Código del Trabajo, el procedimiento a seguir para la solicitud de cancelación de contrato administrativa, por lo que fue necesario la creación de parte del Ministerio del Trabajo de un Acuerdo Ministerial conocido como “Relativo al Proceso Administrativo Laboral Oral JCHG-19-12-08” que detalla los requisitos necesarios para la solicitud, pormenoriza los pasos a seguir hasta su culminación que puede ser a traves de la conciliación según el art 28⁷⁰ si se llegase a acuerdo , o a traves de resolución firme dictada por la autoridad administrativa competente de primera instancia (Inspectoría Departamental) en el caso que no se apele de dicha resolución . Si se apelare de la resolución dictada por la Inspectoría Departamental esta causa se eleva al inmediato superior que corresponde a Inspectoría

⁶⁹ **Ley No. 185, “Código del Trabajo” op. cit p 6115.-** Artículo 48.- El empleador puede dar por terminado el contrato sin más responsabilidad que la establecida en el artículo 42, cuando el trabajador incurra en cualquiera de las siguientes causales: d) Cualquier violación de las obligaciones que le imponga el contrato individual o reglamento interno, que hayan causado graves daños a la empresa. El empleador podrá hacer valer este derecho dentro de los treinta días siguientes de haber tenido conocimiento del hecho. Previo a la aplicación de este artículo, el empleador deberá contar con la autorización del Inspector Departamental del Trabajo quien no podrá resolver sin darle audiencia al trabajador. Una vez autorizado el despido el caso pasará al Inspector General del Trabajo si apelare de la resolución cualquiera de las partes sin perjuicio del derecho del agraviado de recurrir a los tribunales.

⁷⁰ **Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08, “Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral” En la Gaceta Diario Oficial, del 12 de diciembre 2008 ,No. 237, Pág 7490,** Arto. 28 La audiencia conciliatoria se efectuará al segundo día hábil después de notificada la resolución que la ordena. Si no compareciere la parte que inició el procedimiento se tendrá por desistido éste y se ordenará el archivo de las diligencias. Se justificará la inasistencia únicamente por caso fortuito o fuerza mayor calificada por la autoridad administrativa siempre y cuando dicha justificación se presente al día siguiente hábil de la no comparecencia.



General con sede en Managua quien es la última instancia administrativa para conocer de la cancelación de contrato todo de conformidad al arto 54⁷¹ y 58⁷² del acuerdo ministerial en mención.

4.1.4.2 Vía Judicial Laboral

4.1.4.2.1 Solicitud de Cancelación de Contrato ante la autoridad judicial competente

La ley 815; Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social de acuerdo a su artículo 7⁷³ Cptys establece la competencia de los jueces laborales y de la seguridad social para resolver de todos los asuntos respecto del derecho del trabajo y la seguridad social es por eso que una vez agotado o no la vía administrativa el empleador puede solicitar cancelación de contrato vía judicial.

Es importante recalcar que es obligatorio siempre acudir a la vía administrativa dentro de los treinta días que se tiene conocimiento, para que al momento de acudir a la vía judicial, el juez competente conozca y resuelva del caso.

4.1.4.3 Demanda del empleador por daños y perjuicios en la vía Judicial laboral

Aunque las autoridades laborales judiciales tienen competencia para conocer de todos los asuntos laborales, es criterio del Tribunal Nacional Laboral que en los asuntos de demandas de daños y perjuicios no son competentes a excepción de los casos de la teoría del “Antes Tempus.”⁷⁴

⁷¹ *Ibidem*, p. 7491 Arto. 54 La parte que se considere agraviada con la resolución emitida por el (la) Inspector(a) Departamental del Trabajo, podrá apelar dicha resolución en el mismo acto de la notificación o al siguiente día hábil. La apelación será admitida o rechazada al día siguiente hábil de haber sido interpuesta y dicha resolución será notificada por Tabla de Avisos. Dicha apelación será conocida y resuelta por la Inspectoría General del Trabajo.

⁷² *Ibidem*, p. 7492 Arto. 58 La vía administrativa se tendrá también concluida con la resolución de la apelación dictada por la Inspectoría General del Trabajo.

⁷³ **Ley No.815 “Código Procesal del Trabajo y de La Seguridad Social de Nicaragua”:** En la Gaceta, Diario Oficial, del 29 de noviembre 2012, No.229, pag, 9697.- Art. 7 Jurisdicción especializada y distribución territorial 1. Los órganos jurisdiccionales laborales y de la seguridad social como jurisdicción especializada conocerán de las pretensiones que se promuevan respecto del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; y

⁷⁴ Sentencia TNLA (Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones) 101/2013, 10:50 a.m del día 30 de enero 2013, Libro: 4º, Tomo: III, Págs.,256-258, “Es criterio de este Tribunal Nacional que estas dos figuras jurídicas demandadas por el actor son de materia civil y no laboral, ya que en lo laboral los “daños y perjuicios” proceden sólo en casos de rupturas de contratos determinados, bajo la ya conocida teoría del “ANTES TEMPUS” y nada más, por lo que este Tribunal se declara INCOMPETENTE POR RAZÓN DE LA MATERIA sobre la pretensión del demandado, todo de conformidad al Arto. 827, 2do. Párrafo Pr., hecho y derecho que fue correctamente esgrimido por el demandado tanto en su libelo de contestación de demanda como en su escrito de expresión de agravios, razón



4.1.5 Materia de Derechos de Competencia

4.1.6 (denuncia vía administrativa)

En materia de Derechos de Competencia la ley 601, Ley de promoción a la competencia junto con sus reformas y adiciones números 668,773, 868 son las que actualmente regulan actos, conductas, transacciones o convenios realizados por agentes económicos en todos los sectores de la economía nacional con el objeto de fomentar la cultura de la competencia, prevención, prohibición sanción de prácticas anticompetitivas. En cuanto a la revelación de secretos, tema que nos compete estudiar, debemos estar enterados de la sustracción de secretos, extorsión de empleados de agente económicos competidores actuales o potenciales están regulados en el arto 23 inciso d) y definido como **Maquinación dañosa**. Este concepto se encuentra dentro de lo que se conoce como conducta de competencia desleal.

Otra conducta de competencia desleal que nos incumbe estudiar es la cristalizada en el arto 23 inciso g) del mismo cuerpo de ley y es nombrada como **Actos de Inducción** refiriéndose a la incitación a trabajadores , proveedores, clientes y demás obligados, a infringir los deberes contractuales que han contraído con los competidores. Asi como la apropiación, divulgación o explotación de un secreto de industrial o empresarial o vaya acompañado de las circunstancias como el engaño, la intención de eliminar a un competidor del mercado u otras análogas.

Lo que da oportunidad a penar que los deberes contractuales que pudiere tener el trabajador en el contrato serian el Pacto de no competencia y/o el de Confidencialidad. El derecho a resarcirse de los presuntos daños económicos o perjuicios en la vía judicial por las infracciones a las disposiciones de esta ley

por la cual este Tribunal acoge los agravios esgrimidos por éste, debiéndose declarar con lugar el recurso de apelación opuesto por él y REVOCAR la resolución, debiéndose aclarar a las partes, que el juicio debe proseguir sobre la reclamación del actor en concepto de “complemento salarial”, acción sobre la cual las autoridades laborales somos incompetentes para conocer y que deberá ser resuelta en el fondo del asunto.”



prescriben en un año a partir de la fecha en que la resolución haya quedado firme todo de conformidad al artículo 38 de la ley 601⁷⁵. Por otro lado de acuerdo a nuestro tema planteado considero que la **Maquinación Dañosa** es aplicable a un proceso de este tipo cuando los agentes económicos que sustraigan información secreta o confidencial hayan sido trabajadores del agente económico afectado ya que el ámbito de aplicación de la ley estudiada no recae en trabajadores sino en agentes económicos.

Para los **Actos de Inducción** referidos a inducir a trabajadores a infringir los deberes contractuales que han contraído con los competidores compete al tema de esta tesis en cuanto a que si no existe deber contractual del trabajador no existiría infracción y por lo tanto no habría medio probatorio para demostrar la incitación del acto. Es por ello que las aplicaciones de este tipo de cláusulas a los trabajadores intervienen de alguna manera u otra en la eficacia de los contratos.

4.1.7 Vía Civil - Acción de Indemnización de Daños y Perjuicios

4.1.8 Norma sustantiva conforme a ley de Patentes

La Ley 354, Ley de Patentes de la invención, modelos de utilidad y diseños industriales tiene como objeto establecer las disposiciones jurídicas para la protección entre otros de los secretos empresariales y la prevención de actos que constituya competencia desleal.- Los actos de competencia desleal que la ley 354 en su artículo 123⁷⁶ establece están enfocados en la extracción y uso de secretos de

⁷⁵ Ley 601, “Ley de Promoción de Competencia” En la Gaceta Diario Oficial, del 24 de Octubre 2006, No.206. págs. 8226-8227.- Arto 38.- Prescripciones. Las acciones conferidas por esta Ley prescriben en cinco años. El derecho de los agentes económicos de resarcirse de los presuntos daños y/o perjuicios en la vía judicial, por las infracciones a las disposiciones de esta Ley, prescriben al término de un (1) año. La prescripción comenzará a computarse desde la fecha en que la resolución de PROCOMPETENCIA haya quedado firme.

⁷⁶ Ley 354, “Ley de Patentes de la Invención, modelos de utilidad diseños industriales”. pág. 5031. - Artículo 123 Actos Desleales Relativos a Secretos Empresariales. Serán considerados actos de competencia desleal los siguientes: a) Explotar sin autorización de su poseedor legítimo un secreto empresarial al que se ha tenido acceso con sujeción a una obligación de reserva resultante de una relación contractual o laboral. b) Comunicar o divulgar sin autorización de su poseedor legítimo el secreto empresarial referido en el inciso a), en provecho propio o de un tercero, o para perjudicar a dicho poseedor. c) Adquirir un secreto empresarial por medios ilícitos o contrarios a los usos comerciales honestos.



empresa; y pueden ser aplicables a personas que exploten, comuniquen, divulguen, adquieran secretos de empresa sin autorización del poseedor legítimo o por medios ilícitos, ya sea para beneficio propio o de terceros, en los incisos a) , b) están involucradas personas trabajadoras.

Guy Bendaña Guerrero da como ejemplo los casos del inciso a) y b) del artículo 123 diciendo lo siguiente: “una compañía contrata a un técnico, al que le suministra determinado secreto empresarial, con la obligación de reserva, para que diseñe un aparato. El técnico no puede explotar el secreto empresarial sin la autorización de su titular. Tampoco, de conformidad con el inciso b), podrá divulgarlo sin la mencionada autorización, en su propio provecho, en el de un tercero, o para perjudicar a su poseedor.”

Esta ley conceptualiza lo que es secretos de empresa, pero no tiene un procedimiento administrativo interno de cómo resolver sin embargo hace referencia a que cualquier persona interesada podrá demandar ante el juez (es decir vía judicial), la verificación y calificación del carácter leal o desleal de algún acto realizado en el ejercicio de una actividad mercantil para obtener la indemnización por daños y perjuicios.

Las acciones en la vía judicial de acuerdo al artículo 127⁷⁷ prescriben en dos años contados a partir que tuvo conocimiento del acto de competencia desleal o cinco años contados a partir desde la última vez que se cometió ese acto. Aplicándose el

d) Explotar, comunicar o divulgar un secreto empresarial que se ha adquirido por los medios referidos en el inciso c).
e) Explotar un secreto empresarial que se ha obtenido de otra persona sabiendo, o debiendo saber, que la persona que lo comunicó adquirió el secreto por los medios referidos en el inciso c), o que no tenía autorización de su poseedor legítimo para comunicarlo.

f) Comunicar o divulgar el secreto empresarial obtenido conforme al inciso e), en provecho propio o de un tercero, o para perjudicar al poseedor legítimo del secreto empresarial.

⁷⁷Ibídem 5032 Artículo 127.- Prescripción de la Acción por Competencia Desleal. La acción por competencia desleal prescribe a los dos años contados desde que la persona perjudicada tuvo conocimiento del acto de competencia desleal, o a los cinco años contados desde que se cometió por última vez ese acto, aplicándose el plazo que venza primero.



plazo que se venza primero. La sentencia que dicte la autoridad judicial en contra de actos de competencia desleal puede ordenar entre otras cosas: a) la cesación de los actos que constituyen la infracción, b) la indemnización por daños y perjuicios, f) las medidas necesarias para evitar la continuación o la repetición de la infracción tal así lo considera el jurista nicaragüense Guy Bendaña⁷⁸.

La indemnización por daños y perjuicios se calculará en base al lucro cesante causado al titular del derecho como consecuencia de la infracción, monto de los beneficios obtenidos por el infractor como resultado de los actos infractorios, Precio que el infractor habría pagado por concepto de una licencia contractual, teniendo en cuenta el valor comercial del derecho infringido y las licencias contractuales que el titular del derecho ya hubiera concedido.

4.1.9 Vía Penal - Proceso Judicial

En el marco de las normas sustantivas nicaragüenses no existe alguna que sancione la violación al Pacto de no Competencia o concurrencia, por este motivo el enfoque va dirigido a la violación de secretos de empresa. Los artículos que se encontraron penalizan este actuar son los siguientes: A) De la ley 641; Código Penal de la República de Nicaragua :Art. 275 Apoderamiento de secretos de empresa⁷⁹, Art. 276 Difusión de secreto de empresa⁸⁰.-, Art. 277 Uso indebido de secreto de empresa⁸¹.-

⁷⁸ BENDAÑA GUERRERO, *Curso de derecho de propiedad industrial, op. cit.*, p386.

⁷⁹ Ley No. 641, "Código Penal." En La Gaceta Diario Oficial, del 5,6,7,8, 9 de mayo del 2008, No. 83,84,85,86,87, págs. 2773.- Art. 275 Apoderamiento de secretos de empresa Quien, en provecho propio o de un tercero, se apodere por cualquier medio, de información, de datos, documentos escritos o electrónicos, registros informáticos u otros medios u objetos que contengan un secreto empresarial, sin autorización de su poseedor legítimo o del usuario autorizado, será castigado con pena de prisión de dos a cuatro años o de trescientos a seiscientos días multa. Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las penas que puedan corresponder por los actos de apoderamiento o los daños ocasionados.

⁸⁰ Ídem Art. 276 Difusión de secreto de empresa.- El que teniendo, legal o contractualmente, la obligación de guardar reserva, ilegítimamente difunda, comunique, divulgue, revele o explote un secreto de empresa, será sancionado con pena de dos a cinco años de prisión o de quinientos a setecientos días multa.

⁸¹ Ídem Art. 277 Uso indebido de secreto de empresa.- El que, con conocimiento de su origen ilícito, y sin haber participado en el apoderamiento del secreto de empresa, realizare alguna de las conductas descritas en los dos



B) La Ley 1042; Ley Especial de Cibercriminosos : Art 21 Falta a la confidencialidad⁸² y Artículo 24 Utilización de datos personales⁸³. Ambas son leyes que nacen con el objeto de la prevención, persecución y sanción de los delitos; sin embargo la ley de Cibercriminosos tiene como finalidad especial de cometidos por medio de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, en perjuicio de personas naturales o jurídicas.

5 CONCLUSIONES

- Desde el punto de vista de los doctrinarios laboristas el concepto Derecho del Trabajo se limita a la relación laboral lo que indica que una vez terminada esta, de acuerdo a la ley comienza el plazo de prescripción para interponer acciones posteriores a la terminación laboral , hasta aquí se reconocen sus alcances.
- La Cláusula de Confidencialidad y el Pacto de no Competencia o Concurrencia sustentadas en nuestro ordenamiento civil se encuentran implícitas como obligaciones negativas de no hacer que pueden ser accesorias o principales. La doctrina establece que la obligación negativa se encuentra limitada su autonomía de la voluntad la que coincidentemente concuerda con la restricción del principio civilista establecido en el principio Fundamental V de nuestro Código del Trabajo.

artículos anteriores, será castigado con las penas de prisión de seis meses a dos años y de trescientos a seiscientos días multa

⁸² **Ley No 1042 , “Ley Especial de Cibercriminosos” En la Gaceta Diario Oficial, del 30 de octubre 2020, No. 201 , pág -9322.-** Artículo 21 Falta a la confidencialidad.- Quien faltare a la confidencialidad sobre la información que conoció en ocasión de su participación en el proceso de investigación, recolección, interceptación o intervención de datos de un sistema informático o de sus componentes, se le impondrá pena de cien a trescientos días multa

⁸³ **Ídem** Artículo 24 Utilización de datos personales.- El que sin autorización utilice datos personales a través del uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, violando sistemas de confidencialidad y seguridad de datos, insertando o modificando los datos en perjuicio de un tercero, se le impondrá pena de cuatro a seis años de prisión y doscientos a quinientos días multa. La sanción aumentará hasta en una tercera parte del límite superior de la pena prevista en el párrafo anterior a quien proporcione o revele a otro, información registrada en un archivo o en un banco de datos personales cuyo secreto estuviere obligado a preservar.



- Este tipo de contratos ya sean suscritos de forma principal o accesoria deben concurrir como elementos más importantes el consentimiento de los contratantes, objeto cierto que sea materia del contrato; Causa lícita de la contratación y forma que para el presente caso no necesariamente debe hacerse como escritura pública, pero si debe existir para todos los casos un documento suscrito por las partes.
- Conforme al análisis hecho podemos concluir que los derechos a la libertad de trabajo y la libre elección no son derechos absolutos y en algunos casos estos están limitados a otros derechos por lo tanto ni el art 86 de nuestra Constitución Política, ni el 17 del Código del Trabajo son verdaderos obstáculos a la eficacia de las cláusulas contractuales estudiadas.
- Se determinó que existen vías legales para proceder únicamente en contra del que revele los secretos de empresa . El pacto de no concurrencia laboral no esta regulado en Nicaragua lo que implicaría sustentarse del derecho comparado.

6 RECOMENDACIONES

- Realizar para la iniciación de la relación laboral un contrato de trabajo escrito que además de cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 20 del Código de trabajo , cumpla al menos con los estudiados en la presente tesis.
- Que se establezca según la complejidad de cada caso cláusulas que este redactadas de acuerdo al tamaño de la empresa y a las actividades que desempeñaran los trabajadores esto con el fin de no restringir derechos propios de la libertad de trabajo y dentro del marco de los principios civilistas modernos.
- Que se tome en cuenta el alcance del derecho del trabajo en cuanto a la eficacia legal para ejecución de acciones legales por el incumplimiento de estas cláusulas.



Valorando según los intereses de la empresa el efecto en el tiempo de acuerdo a la prescripción de acciones.

- Propongo la elaboración y aprobación de una ley de secretos de empresa que venga a recoger y proteger y respaldar a la empresa privada con el fin que de dar seguridad y promover la inversión en en el país .
- Se sugiere regular el uso de las cláusula de no competencia en Nicaragua a través de una normativa que defina los alcances y que se ajuste a las realidades de una mercado cada vez más exigente y competitivo .



7 BIBLIOGRAFÍA CITADA Y CONSULTADA

I FUENTES PRIMARIAS

I.I Legislación

- “Texto de la Constitución Política de la Republica de Nicaragua con sus reformas”. En la Gaceta Diario Oficial, de 18 de febrero del 2014 , No32 , Pags 1254-1284
- Código Civil de la República de Nicaragua 4ª ed., En La Gaceta, Diario Oficial, de 11 de diciembre de 2019, No. 236, Págs. 10876-11232.
- Ley No 648, “Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades” La Gaceta Diario Oficial, de 12 de marzo del 2008, No 51, Pags 1668-1674.
Disponibile _____ en:
[http://legislacion.asamblea.gob.ni/SILEG/Gacetas.nsf/15a7e7ceb5efa9c662576eb0060b321/b36da822e08baf73062579d10067d424/\\$FILE/201203-21%20G%20Ley%20No.%20787,%20Ley%20de%20protecci%C3%B3n%20de%20datos%20personales.pdf](http://legislacion.asamblea.gob.ni/SILEG/Gacetas.nsf/15a7e7ceb5efa9c662576eb0060b321/b36da822e08baf73062579d10067d424/$FILE/201203-21%20G%20Ley%20No.%20787,%20Ley%20de%20protecci%C3%B3n%20de%20datos%20personales.pdf)
- Ley No. 185, “Código del Trabajo” La Gaceta Diario Oficial, de 11 de noviembre del 2008, No 205, Págs. 6109-6192.
- Ley No. 870 “Código de Familia”, En la Gaceta, Diario Oficial, de 7 de septiembre del 2010, No. 190, Págs.8238-8317
- Ley No.815 “Código Procesal del Trabajo y de La Seguridad Social de Nicaragua”: En la Gaceta, Diario Oficial, del 29 de noviembre 2012, No.229, pags, 9696-9715
- Ley No. 787, “Ley de Protección de Datos Personales” En La Gaceta, Darío Oficial, 29 de marzo del 2012, No.61, Págs. 2402-2410.Disponible en:[http://legislacion.asamblea.gob.ni/SILEG/Gacetas.nsf/15a7e7ceb5efa9c6062576eb0060b321/b36da822e08baf73062579d10067d424/\\$FILE/2012-03-21-%20G-](http://legislacion.asamblea.gob.ni/SILEG/Gacetas.nsf/15a7e7ceb5efa9c6062576eb0060b321/b36da822e08baf73062579d10067d424/$FILE/2012-03-21-%20G-)



[%20Ley%20No.%20787,%20Ley%20de%20protecci%C3%B3n%20de%20datos%20personales.pdf](#)

- Ley No. 354, “Ley de Patentes de Invención, Modelo de Utilidad y Diseños Industriales”, en La Gaceta, Diario Oficial, 22 y 25 de septiembre 2000. No. 179 y 180 Págs. 4997-5006/ 5025-5034. Disponible en: <http://legislacion.asamblea.gob.ni/gacetas/2000/9/g179.pdf> y <https://sajurin.enriquebolanos.org/docs/G-2000-09-25.pdf>
- Ley 601, “Ley de Promoción de Competencia.” En la Gaceta Diario Oficial, del 24 de octubre 2006, No.206. págs. 8219-8228
- Ley No. 641, “Código Penal.” En La Gaceta Diario Oficial, del 5,6,7,8, 9 de mayo del 2008, No. 83,84,85,86,87, págs. 168
- Ley No1042 , “Ley Especial de Cibercrimitos” En la Gaceta Diario Oficial, del 30 de octubre 2020, No. 201 , págs. 9319-9325
- Decreto Ejecutivo N° 16-2006 “Reglamento de la Ley de Patentes de Invención Modelo de Utilidad y Diseños Industriales”, En la Gaceta, Diario Oficial, 09 de marzo de 2006, No. 57, Páginas 1781- 1807
- Decreto Ejecutivo N°. 88-2001 “Reglamento de la Ley de Patentes de Invención, Modelo de Utilidad y Diseños Industriales.” En La Gaceta, Diario Oficial N°. 184, Págs. 5360-5387 del 28 de septiembre de 2001.
- Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08, “Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral” En la Gaceta Diario Oficial, del 12 de diciembre 2008 ,No. 237, Págs., 7487-7492.

I.II Jurisprudencia Nacional

- Sentencia de las 10.30 am del 27 de julio de 1994, BJ 221
- Sentencia las 10:45 am , del 3 de Septiembre de 1992 ,BJ 219



- Sentencia TNLA (Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones) 101/2013, 10:50 a.m del día 30 de enero 2013, Libro: 4º, Tomo: III , Págs.,256-258
- Sentencia TNLA (Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones) No. 254/2013, del día 12 de marzo del 2013 pág. 97 derecho del trabajo nicaragüense.
- Sentencia TNLA (Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones), No. 122/2014, del Diez de febrero del dos mil catorce, dictada a las doce y veinticinco minutos de la tarde.

I.III Legislación Internacional e instrumentos internacionales y sentencias extranjeras

- España, Ley 1/2019, “Ley de Secretos de Empresa” Boletín Oficial del Estado, de 20 de febrero 2019, No. 45, págs 16713 a 16727, Disponible en <https://www.boe.es/eli/es/l/2019/02/20/1>
- España, Real Decreto Legislativo 2/2015 “Ley del Estatuto de los Trabajadores”. Boletín Oficial del Estado, 24 de octubre 2015, No. 255 .pág. 100245.- disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/24/pdfs/BOE-A-2015-11430.pdf>.
- España, “Constitución Española” , Boletín Oficial del Estado , de 29 de diciembre de 1978, núm. 311 , 40 págs.
- “Declaración Universal de los Derechos Humanos “En l Gaceta Diario oficial. No 5, de 9 de enero de 1987
- C 111 Convenio Sobre la Discriminación en materia de empleo y discriminación. En la Gaceta Diario Oficial, No. 288, del 7 de octubre de 1967, págs. 2492-2500. disponible: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111



- “Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales”., 8 de Enero 1980. En Las Gacetas Diario Oficial No. 65, 66 y 67 de 17, 18 y 19 de marzo de 1980. Disponible en: <http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/xpNorma.xsp?documentId=5B780D7CB2D3B039062570A10057906B&action=openDocument>
- STC, (Pleno Tribunal Constitucional) Sentencia núm. 83/1984, de 24 Julio 1984. Disponible en: <https://vlex.es/vid/35-38-93-an-36-6-7-8-15034615>.
- SPCC (Sala Plena Corte Constitucional) . Sentencia C-386/00, de 5 de abril de 2000.

I.V Libros

- ALEMÁN MENA, Donald, *Derecho del Trabajo Nicaragüense, concordado con jurisprudencia, doctrina y derecho comparado*, 2ª edición, Managua, Nicaragua, Ed. PAVSA, 2006. 400 p
- ARNAU MOYA, Federico *Lecciones de Derecho Civil II Obligaciones y Contratos*, 1ª ed., España, Universitat Jaume, 2008/2009, 386 p.
- BENDAÑA GUERRERO, Guy José, *Curso de Derecho de Propiedad Industrial*, 3ºed, Managua, Editorial Hispamer, 2015, 573 p.
- BENDAÑA GUERRERO, Guy, *Nuevo estudio de los contratos*, 1ª ed., Managua, Hispamer, 2008, 944 p.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto *Derecho Individual del Trabajo*, Colección Textos Jurídicos Universitarios, ed. HARLA, México: 1985, 627 p.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, *Diccionario Jurídico Elemental*, 11.ª ed., Buenos aires, Editorial HELIESTA S.R.L, 1993, p 341.



- CAPON FILAS, Rodolfo, *Derecho del Trabajo*, Iberia, Editora platense la plata, 1988 925 p.
- DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 2ª ed., México, Editorial Porrúa, 1988, 688 p .
- DOMÍNGUEZ GULLEN, María Candelaria, *Curso de Derecho Civil III obligaciones*, 1ª ed., Caracas, Editorial RVLJ, 2017, p 712.
- ESCOBAR FORNOS, Iván, *Derecho de obligaciones*, 9a ed., Managua, Editorial Senicsa, 2015, 613 p.
- FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos, *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*. t. I, 1ª ed. Buenos Aires, Editorial La Ley 1989, 1900 p.
- GARCIA PINO, Gonzalo, CONTRERAS VÁSQUEZ Pablo, “Libertad de trabajo” Victoria MARTÍNEZ PLACENCIA (Coord.), *Diccionario Constitucional Chileno*, 1ª Ed., Santiago, Editorial Hueders, 2016, . 625- 627.
- GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto, *Derecho de las Obligaciones*, 19ª ed., México, Porrúa, S.A., 2012, 898 p.
- HURTADO ,Alberto, *Constitución y Orden Público Laboral Un Análisis del Art. 19 N° 16 de la Constitución chilena*, Colecciones jurídicas, N° 9, Santiago , Editorial GraficAndes, 2006, 234 págs.
- KROTOSCHIN, Ernesto, *Tratado Practico de Derecho del Trabajo*, Volumen 2, Buenos Aires, Roque De Palma. p 1072.
- OSEJO PINEDA, Luis, *Relaciones laborales atípicas en Nicaragua*, 1 Ed., Managua, SENICSA, p 239.



II. FUENTES SECUNDARIAS

II.I Revistas

- AMADO, José Daniel. “El Estado de Necesidad como vicio de la voluntad”. *THEMIS Revista De Derecho*, No 1, Lima, Editorial Themis , 1984, 40-44 . Disponible a partir de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10483>.
- BULNES ALDUNATE, Luz, "La libertad de trabajo y su protección en la Constitución de 1980", No. 28, *Revista de Derecho Público, Universidad de Chile*, Santiago, 1980, 121-138.
- BALDIN Adolfo N. “El concepto del Derecho del Trabajo”, *Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales*, N° 21, Buenos Aires,. Editorial U.NLP 2015. 359-375
- DOMÍNGUEZ GULLEN, María Candelaria, “Obligaciones Negativas”, *Revista Venezolana de Legislación y Jurisprudencia*, N.º 2. Caracas, Editorial RVLJ, 2013, pp. 43-123.
- GONZÁLEZ OCHOA, Magdeli, “La estabilidad laboral para trabajadores con VIH en Nicaragua”, *Revista Nicaragüense de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, n° 1, Managua, SENICSA, 2018, p 47-56.
- OSTERLING PARODI, Felipe, “La Controversia sobre las Obligaciones Naturales”, *THEMIS Revista de Derecho*, n° 30, Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/11408>, 1994, 129-139.
- SIERRA HERRERA, Alfredo, “La cláusula de no competencia post-contractual en el contrato de trabajo”, *Revista Ius et Praxis*. No.20, Talca,



Universidad de Talca , Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. 109-156. Obtenido de: <https://www.scielo.cl/pdf/iusetp/v20n2/art04.pdf>

- YADON, María Valeria, “Algunas cuestiones sobre la dependencia del Derecho Laboral”, *Revista de Estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral*, nº1, Córdoba, Editorial EUBP, 2019, p. 107-116.

III.I FUENTES TERCIARIA

III.I Info web

- Organización Internacional del Trabajo , Entrevista Marialaura Fino de la OIT. 1996-2023 {consulta 2 de enero 2023} Disponible en: https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_832601/lang-es/index.htm
- Derechopedia : Kopaitic y asociados. 16 de noviembre 2021, 14:27 {consulta 10 de enero 2023}. Disponible en: https://derechopedia.cl/Libertad_de_Trabajo
- NYKIEL , Krzystof, PIACENZA, Mauro, Nota de la penitenciaría apostólica sobre la importancia del foro interno y la inviolabilidad del sigilo sacramental, Roma,{En linea}, 2019{consulta 12 de febrero 2023}. Disponible en: [:https://www.vatican.va/roman_curia/tribunals/apost_penit/documents/rc_trib_appen_pro_20190629_forointerno_sp.html#_ednref8](https://www.vatican.va/roman_curia/tribunals/apost_penit/documents/rc_trib_appen_pro_20190629_forointerno_sp.html#_ednref8)